



Liderazgo Exponencial:

28 miradas desde el mundo real

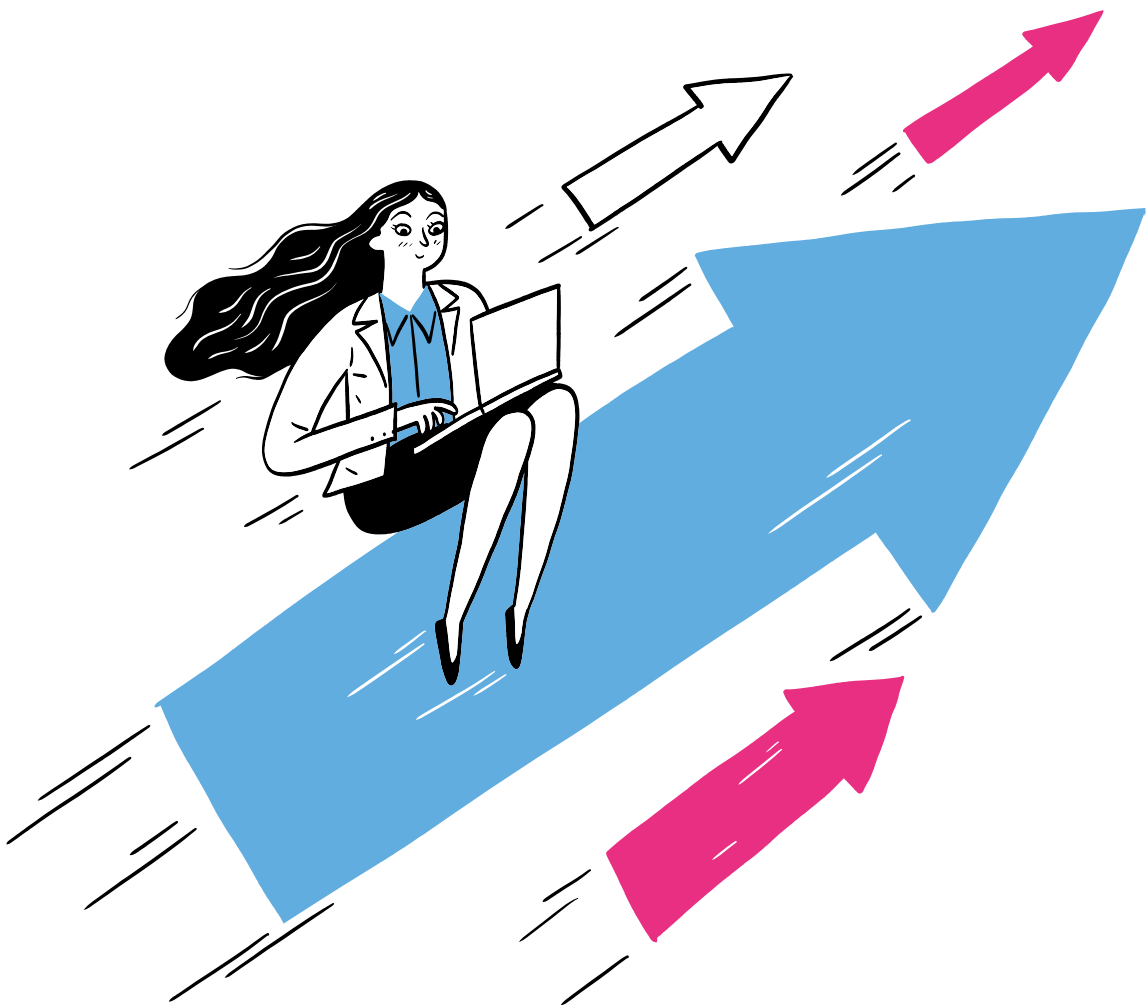
Tabla de contenidos

Introducción	04
Explorando el Liderazgo Ágil y Exponencial	06
* Liderazgo ágil	06
* Resultados de nuestra encuesta: Liderazgo ágil	10
Liderazgo Exponencial: * Transformación e Impacto a Gran Escala	23
28 miradas desde el mundo real sobre liderazgo exponencial	41
Palabras finales	127



Conviértete en el tipo de líder que las personas seguirán voluntariamente, incluso si no tienes el título o la posición.

- **Brian Tracy**



Introducción

El liderazgo no es lo que muchos imaginan. No se trata de autoridad, competencia o ser el mejor del grupo. Va más allá del mundo empresarial y de los cargos jerárquicos. En esencia, liderar es influir, guiar e inspirar a otros hacia un objetivo común, ayudándolos a desarrollar su máximo potencial. **Como señala Max Weber, el líder es quien orienta a los demás para lograr metas compartidas.**

Hoy más que nunca, el liderazgo debe evolucionar. No se trata solo de adaptarse, sino de motivar y amplificar el impacto que pueden tener los equipos. De esta necesidad surge el concepto de Liderazgo Exponencial: un enfoque que va más allá de la agilidad, buscando no solo eficiencia, sino también **resultados extraordinarios.**

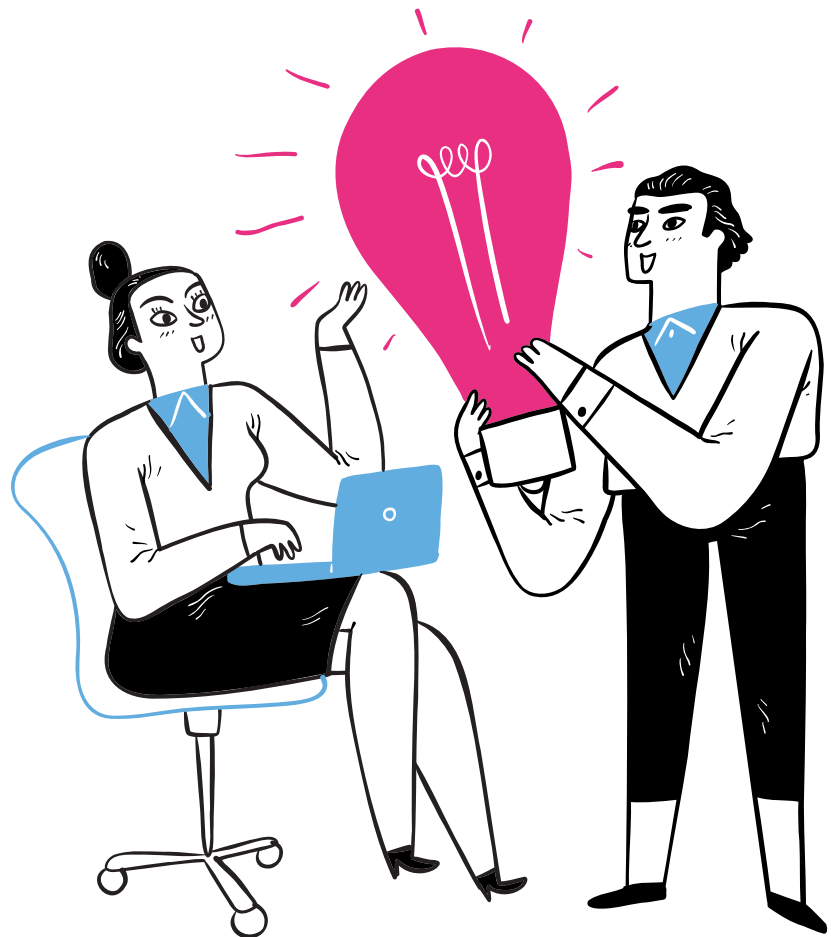
Este eBook está diseñado para brindarte todo lo necesario para entender y aplicar el Liderazgo Exponencial. Agradecemos el respaldo de los líderes de diversas industrias que han compartido su experiencia y visión, para ayudarte a llevar a tu equipo al máximo nivel de crecimiento. Sus reflexiones estarán al final de este material.

¡Acompáñanos en este recorrido hacia una nueva era de liderazgo!



El liderazgo no consiste en estar al mando, sino en cuidar de las personas a tu cargo.

- Simon Sinek



Explorando el Liderazgo Ágil y Exponencial

El liderazgo ágil y exponencial, son claves en el mundo empresarial, ya que ayudan a enfrentar un entorno de cambios rápidos y avances tecnológicos. Aunque ambos son conceptos distintos, no son excluyentes. Muchos líderes combinan prácticas ágiles para adaptarse rápidamente, con estrategias exponenciales, para pensar en grande y proyectarse hacia el futuro.

Para entender cómo se complementan, primero debemos preguntarnos qué significan realmente.

Liderazgo Ágil: Flexibilidad y Adaptación Constante

El liderazgo ágil se enfoca en la adaptabilidad, la colaboración y la respuesta rápida, cualidades esenciales en entornos dinámicos. Inspirado en la metodología ágil, originalmente del desarrollo de software, se ha expandido a diversas industrias por su eficacia.

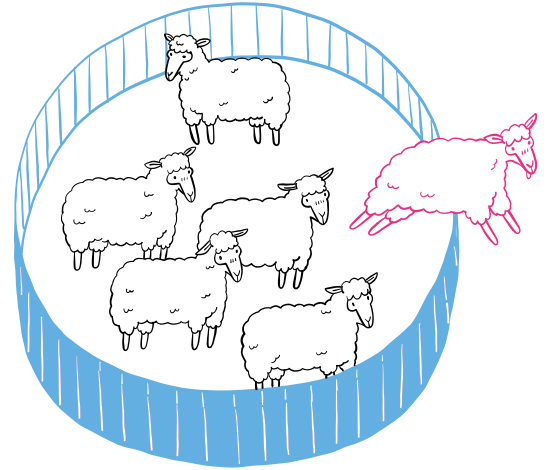
Los líderes ágiles promueven equipos autónomos y empoderados, capaces de tomar decisiones rápidas y adaptarse a las necesidades del cliente y del mercado. Este enfoque mejora la eficiencia, impulsa la innovación y fortalece la resiliencia organizacional ante la incertidumbre.





La innovación es lo que distingue al líder de los seguidores.

- Steve Jobs



Características Clave del Liderazgo Ágil:

1 Los líderes ágiles saben que el cambio es inevitable, por lo cual diseñan sus estrategias de modo que puedan **ajustarse rápidamente** a las nuevas necesidades o circunstancias.

2 El liderazgo ágil fomenta la **autonomía y permite la autogestión** de los equipos, asumiendo responsabilidades sobre decisiones y resultados.

3 Los líderes ágiles priorizan **satisfacer las necesidades de los clientes mediante iteraciones** y retroalimentación continua, lo que ayuda a mejorar los productos y servicios de forma continua.

4

El liderazgo ágil promueve una **comunicación constante y abierta**, en donde quienes adoptan este liderazgo valoran las reuniones breves y frecuentes para revisar avances y resolver problemas en el acto.

5

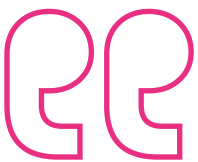
En lugar de esperar un producto final perfecto, el liderazgo ágil apuesta por **entregas incrementales y una mejora continua** basada en el feedback real de clientes y stakeholders.

Una cosa es segura, el liderazgo ágil permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios, optimizar sus procesos y responder de manera efectiva a las necesidades del mercado, lo que resulta en una mayor satisfacción del cliente, una mayor productividad de los equipos y una cultura organizacional más resiliente y colaborativa.



No hay nada como tener un proyecto de vida para caerse. Porque si tienes siempre puesto un ojo en el futuro, dejas de prestar atención al trabajo que tienes ahora entre las manos. Pierdes oportunidades que puedan surgir.

- Indra Nooyi, ex CEO de PepsiCo



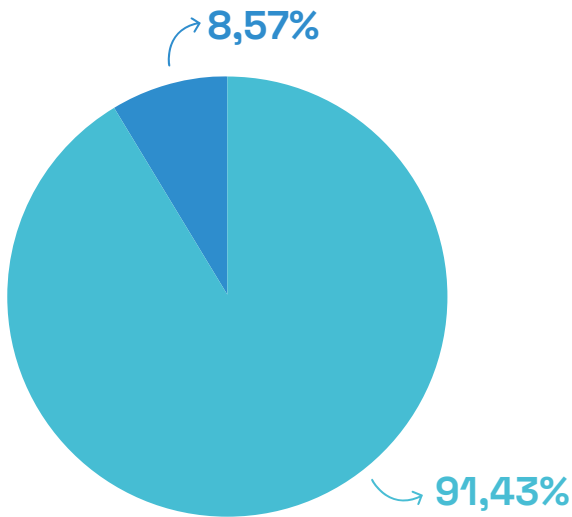
Un líder es alguien que
conoce el camino, recorre el
camino y muestra el camino.

- **John C. Maxwell**



Encuesta: resultados y análisis de opiniones

Realizamos una encuesta a 35 líderes sobre liderazgo ágil, y estos son los resultados:



100%

De los encuestados definió al liderazgo ágil como importante o muy importante para el éxito de una organización actual

■ Muy importante ■ Importante

Entre las prácticas de liderazgo ágil que tienen mayor impacto en la adaptabilidad de un equipo, las favoritas fueron:

Autonomía

Empoderar a los equipos para tomar decisiones.

Decisiones descentralizadas

Agilizar el flujo de trabajo permitiendo que cada miembro actúe con responsabilidad.

Retroalimentación constante

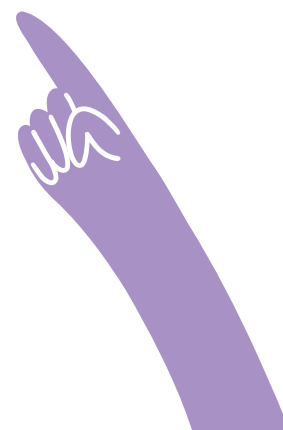
Mantener un flujo continuo de comunicación para mejorar procesos y resultados.

Aprendizaje continuo

Fomentar una mentalidad de crecimiento en cada nivel del equipo.

Planificación iterativa

Establecer ciclos de revisión y ajuste que garanticen flexibilidad y aprendizaje.



A thick, vibrant pink line starts at the top center, loops into a large circle, and then descends towards the center of the page, ending in a hand-like shape with fingers pointing downwards.

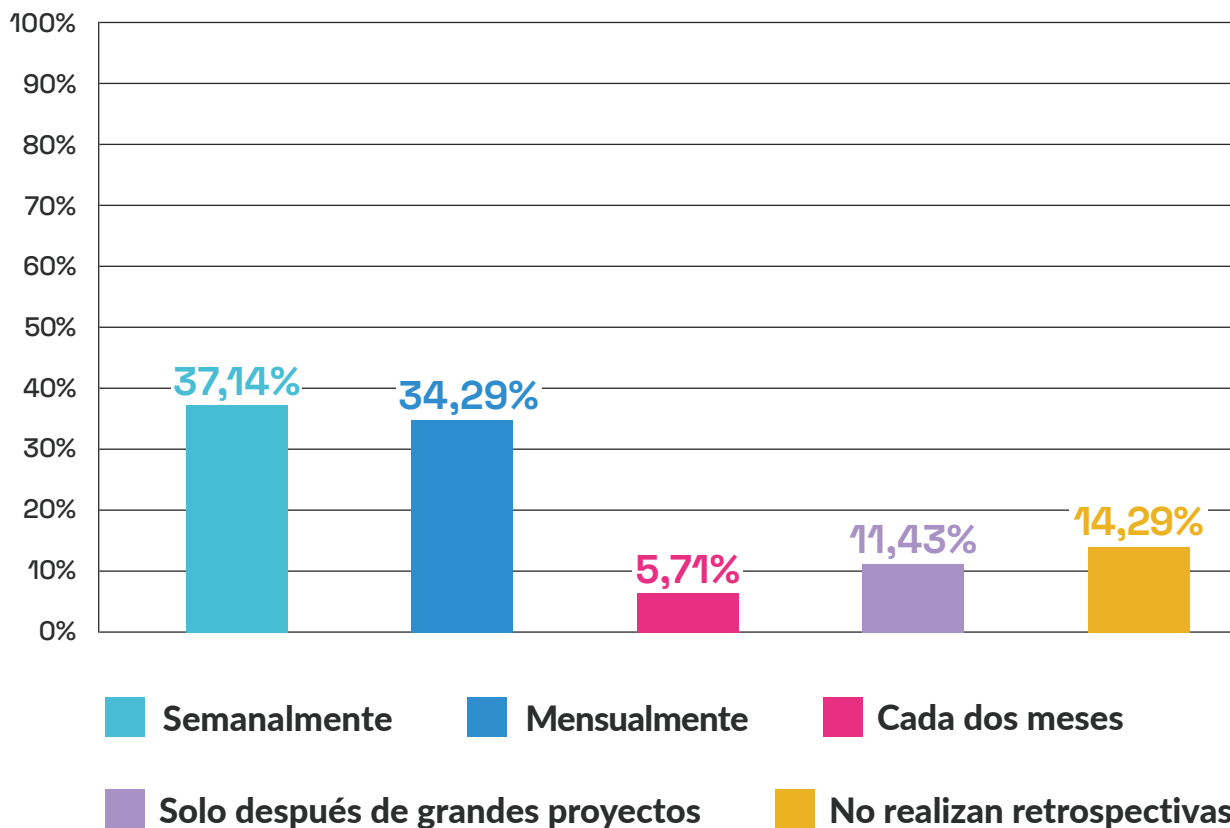
CC

Un buen líder no es un buscador de consensos, sino un moldeador de consensos.

- Martin Luther King, Jr.

A thick, vibrant pink line starts from the bottom center, loops into a large circle, and then ascends towards the top right corner of the page, ending in a hand-like shape with fingers pointing upwards.

Frecuencia que los equipos realizan retrospectivas para mejorar sus procesos de trabajo



37,14%

De los encuestados realiza retrospectivas semanalmente, consolidando mejoras constantes en sus procesos.

34,29%

Opta por hacerlas mensualmente, buscando un análisis más amplio de resultados y ajustes.



El liderazgo y el aprendizaje son indispensables el uno para el otro.

- John F. Kennedy

Principales desafíos al implementar liderazgo ágil:

Al preguntar a los encuestados, estos fueron los 3 obstáculos más frecuentes

1

Falta de habilidad y conocimiento en agilidad:

La transición requiere formación y compromiso.

2

Estructura organizacional rígida:

Las jerarquías tradicionales dificultan la adopción de prácticas ágiles.

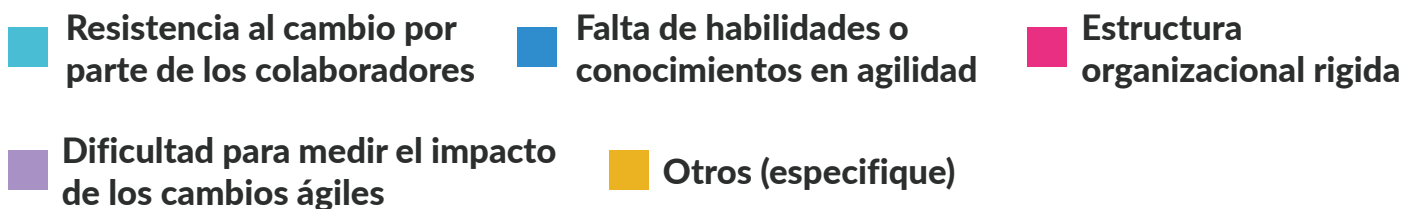
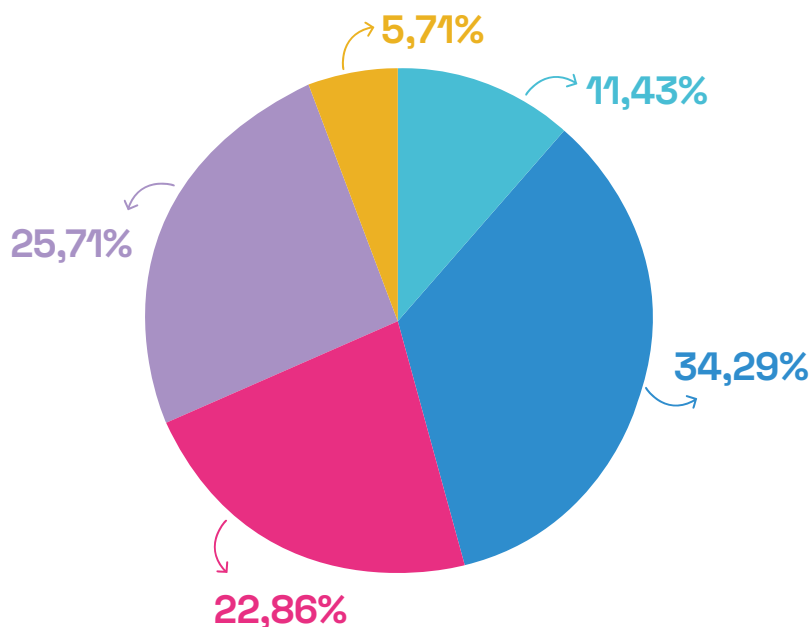
3

Medición de impactos de los cambios ágiles:

Identificar el valor generado sigue siendo un reto clave.

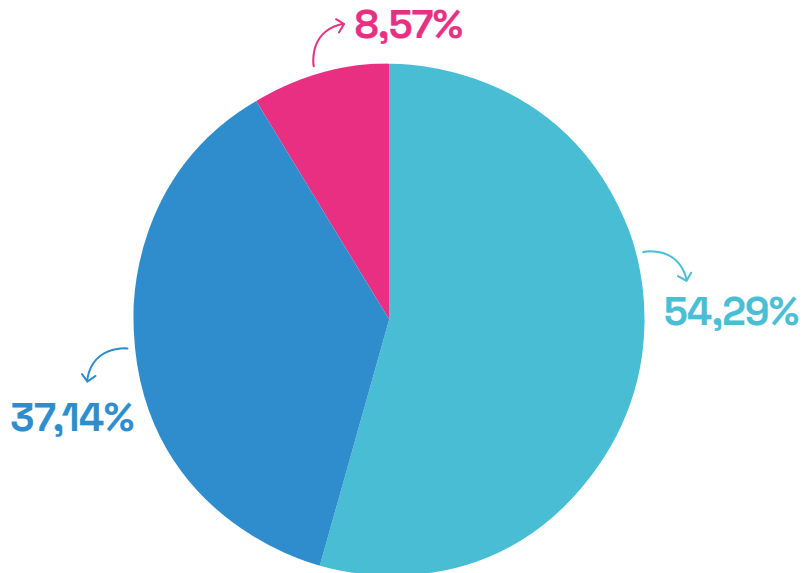
Estos desafíos resaltan la importancia de invertir en capacitación, promover la flexibilidad organizacional y establecer métricas claras para el éxito de la agilidad.

Total de desafíos mencionados por los encuestados



31,43%

De los encuestados afirmó estar dispuesto o muy dispuesto a delegar la toma de decisiones en su equipo, un paso clave para fomentar la agilidad y empoderar a los colaboradores.



- Muy dispuesto/a
- Dispuesto/a
- Moderadamente dispuesto/a
- Poco dispuesto/a
- Nada dispuesto/a

Este dato refleja un avance positivo hacia un liderazgo más colaborativo, aunque también señala que aún hay margen para trabajar en la confianza y la descentralización.

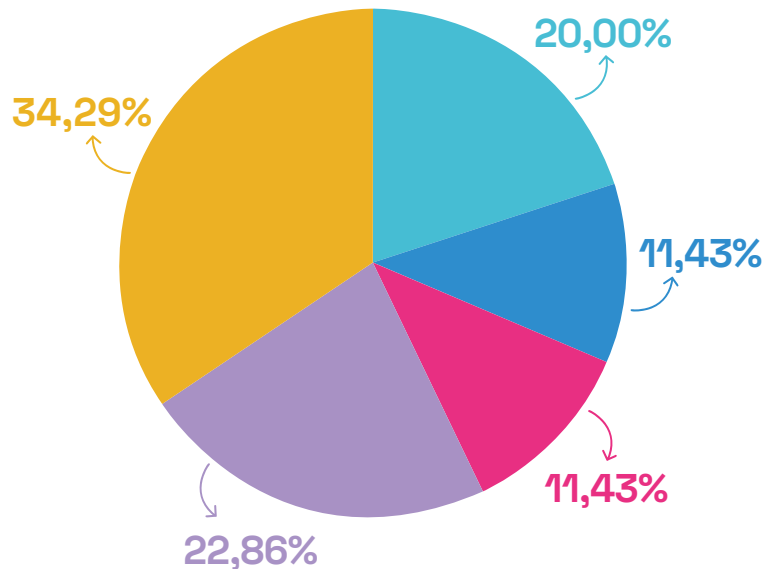


La clave para un liderazgo exitoso es la influencia, no la autoridad.

- **Kenneth H. Blanchard**

A pesar de la reconocida importancia de implementar un liderazgo ágil hay un

34,29%
que aún no implementa prácticas de este



- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 años
- No se han implementado prácticas de liderazgo ágil



Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, cuando su trabajo está hecho, su objetivo cumplido, dirán: lo hicimos nosotros mismos.

- Lao Tzu

Técnicas ágiles que motivan a los equipos:

Las siguientes prácticas son las que más inspiran a los equipos a mantenerse comprometidos y productivos:

Celebración de pequeños logros

Reconocer y celebrar avances, por pequeños que sean, fortalece la moral y el sentido de pertenencia.

Retroalimentación constante

Un flujo continuo de feedback permite a los equipos ajustar sus enfoques y mejorar de manera constante.

Autonomía en la toma de decisiones

Darles a los equipos el poder de decidir fomenta la responsabilidad, la creatividad y la agilidad.

Estas técnicas no solo aumentan la motivación, sino que también contribuyen a crear una cultura más ágil y enfocada en resultados.

Entre las herramientas digitales que se usan en las organizaciones para facilitar la implementación del liderazgo ágil se mencionan

01

Herramientas de comunicación instantánea (como Slack o Teams)

02

Tableros de trabajo colaborativo (como Trello o Asana)

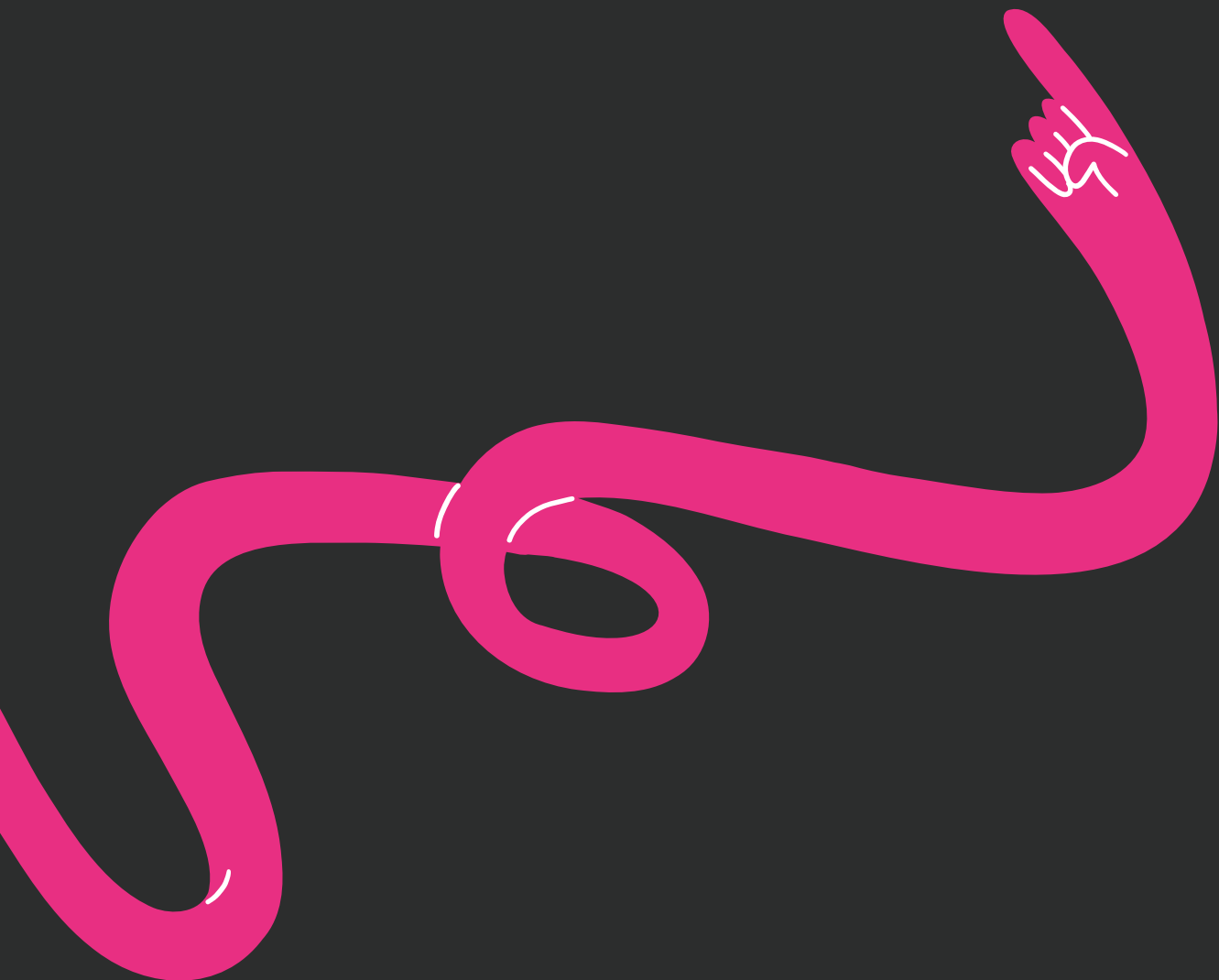
03

Software de seguimiento de proyectos (como Jira o Monday)



El liderazgo es la capacidad de traducir la visión en realidad.

- Warren Bennis



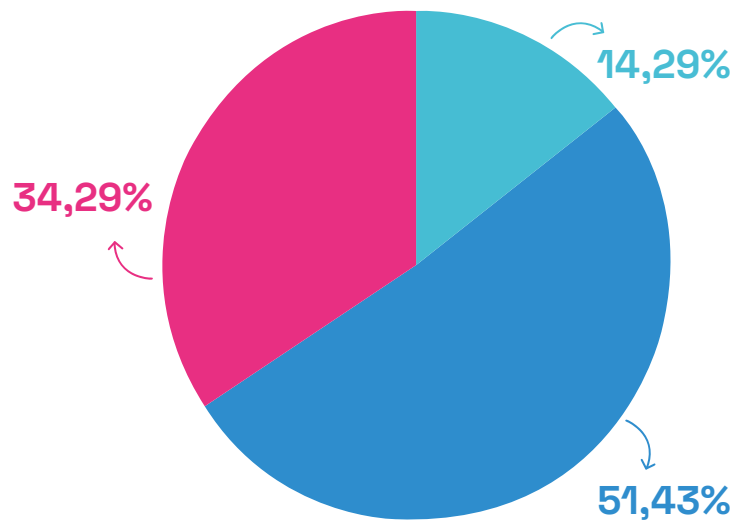
Preguntamos: ¿Consideras que tu organización está lista para un crecimiento exponencial?

■ Si, estamos totalmente preparados

■ Parcialmente preparados

■ No estamos preparados

■ No lo sé



51,43%

De encuestados cree que su organización está parcialmente preparada para un crecimiento exponencial.

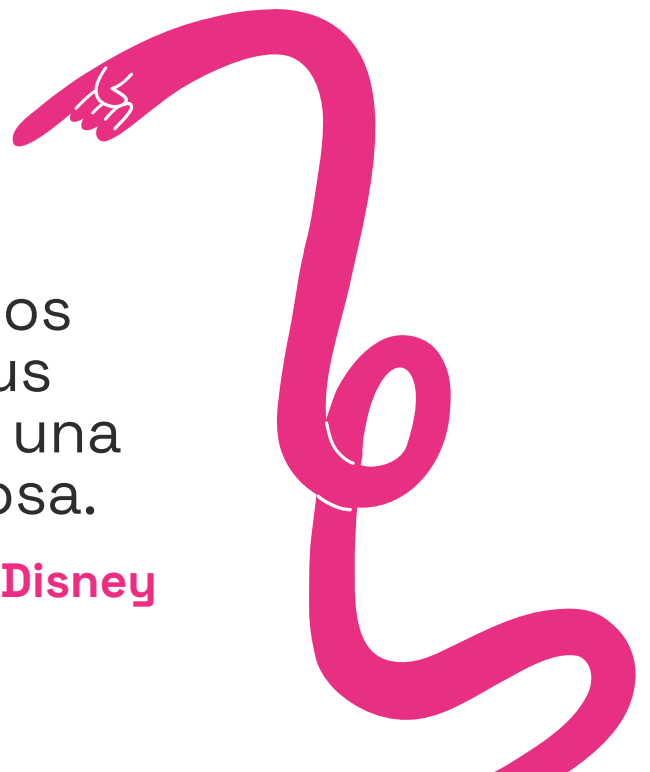
34,29%

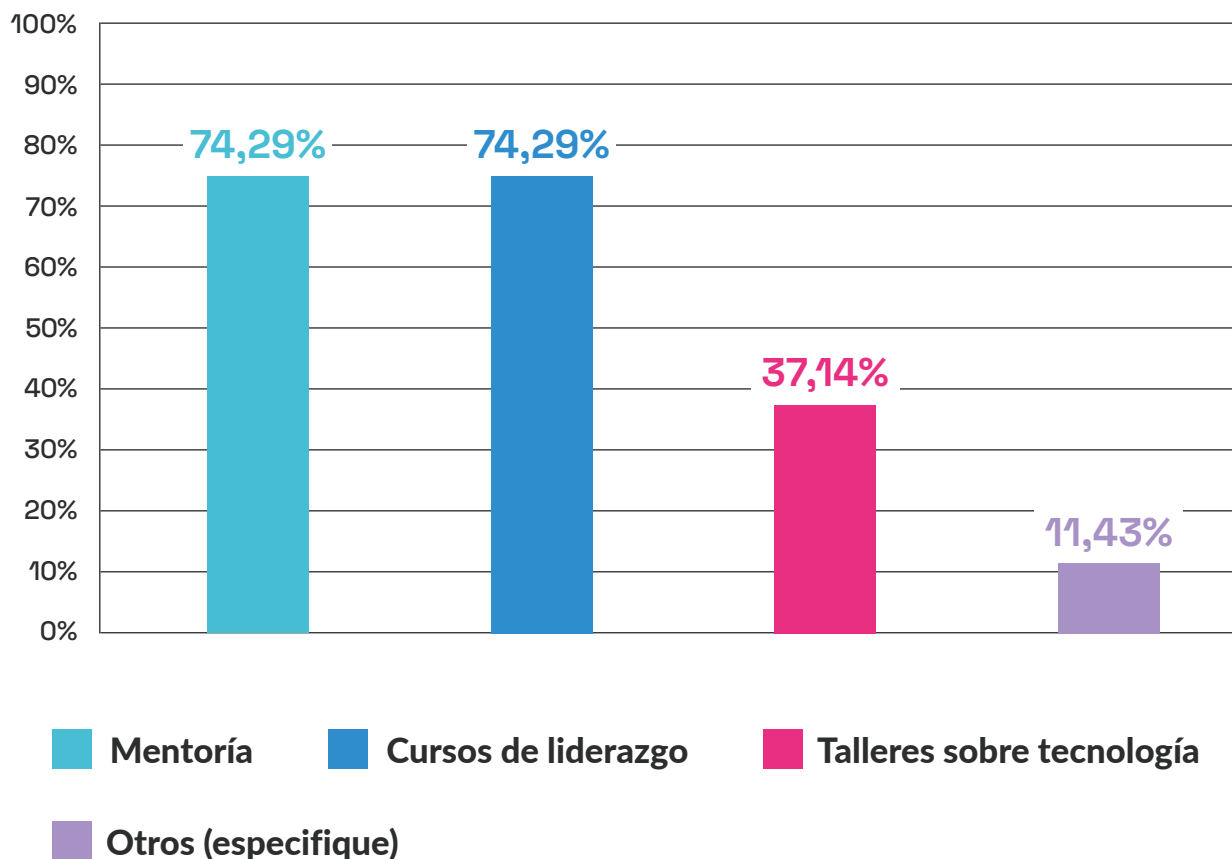
No se encuentra preparada.



Define el éxito en tus propios términos, consíguelo por tus propias reglas y construye una vida de la que estés orgullosa.

- Anne Sweeney, ex presidenta de Disney





Entre los tipos de formación considerados más útiles para preparar a los líderes del futuro se encuentran mentoría y cursos de liderazgo con

74,29%
de los encuestados.



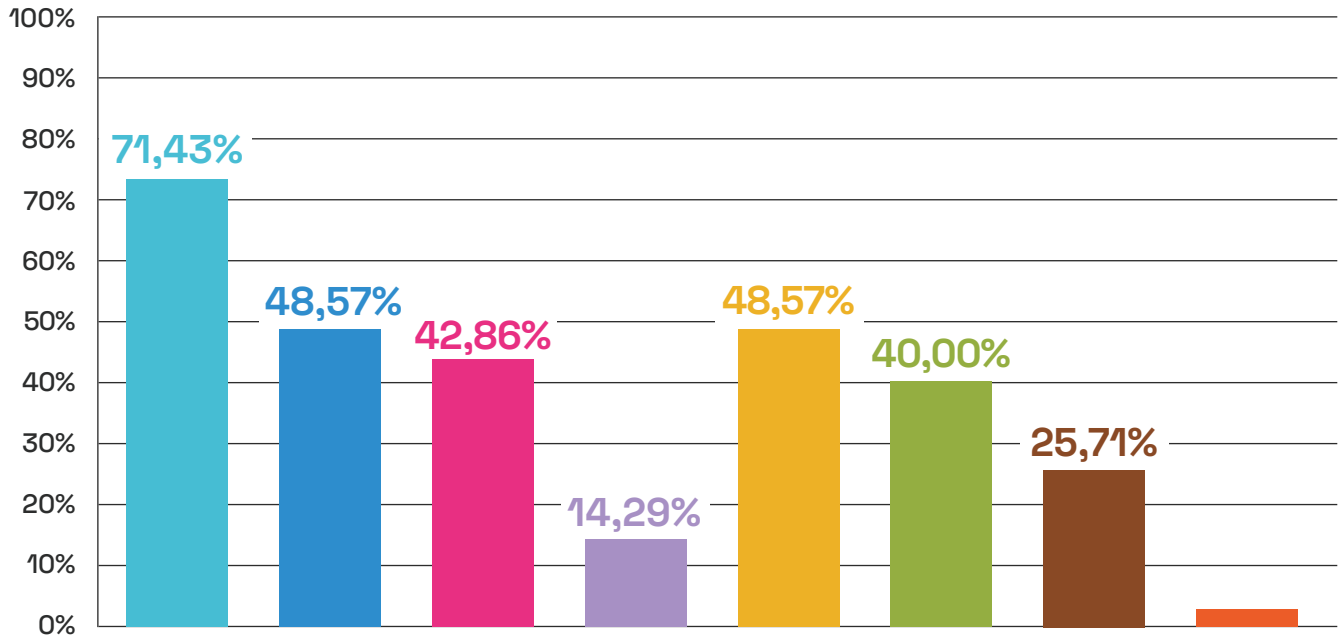
El liderazgo es desbloquear el potencial de la gente para hacerlos mejores.

- **Bill Bradley**



Competencias clave para un líder ágil:

Los líderes ágiles deben dominar varias competencias esenciales para guiar a sus equipos con éxito. Las más mencionadas por los encuestados son:



- Visión estratégica
- Innovación constante
- Delegación efectiva
- Mentalidad digital
- Gestión del cambio
- Empoderamiento de equipos
- Agilidad en la toma de decisiones
- Otros (especifique)



Visión estratégica:

Capacidad para dirigir al equipo hacia objetivos a largo plazo sin perder de vista la flexibilidad.



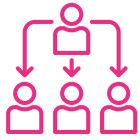
Gestión del cambio:

Adaptabilidad para anticipar y gestionar transformaciones dentro del entorno de trabajo.



Innovación constante:

Buscar nuevas formas de mejorar y evolucionar para mantenerse competitivos.



Delegación efectiva:

Confiar en los equipos, permitiendo que tomen decisiones y asuman responsabilidades.



Empoderamiento de equipos:

Motivar y capacitar a los colaboradores para que lideren en sus áreas, fomentando la autonomía y el compromiso.

Métricas utilizadas para evaluar el éxito de tu liderazgo y el de su equipo



Feedback constante



Resultados de productividad



KPI's y OKR's específicos del área



Barreras al momento de implementar prácticas de liderazgo ágil



Falta de conocimiento de la metodología y herramientas



Resistencia en la mentalidad de los líderes



Cultura rígida

Liderazgo Exponencial: Transformación e Impacto a Gran Escala

El liderazgo exponencial acelera el crecimiento organizacional integrando tecnologías emergentes y pensamiento innovador. A diferencia del crecimiento tradicional, que es gradual y lineal, este enfoque impulsa transformaciones disruptivas y de gran impacto.

Características Clave del Liderazgo Exponencial:

1

Los líderes exponenciales están conscientes que, con el propósito de encontrar mejoras significativas, deben mantenerse en la búsqueda constante de **nuevas formas de hacer las cosas**. Esto no siempre es algo fácil puesto que implica cuestionar el status quo y adoptar tecnologías emergentes que puedan cambiar las reglas del juego en su industria.

2

En el liderazgo exponencial, en vez de ver los recursos como limitados, se enfoca en las **posibilidades infinitas**, apalancando plataformas, datos y redes globales para expandir el alcance de sus organizaciones.

3

Los líderes exponenciales buscan escalar sus operaciones y generar **impacto de manera exponencial**, multiplicando los resultados a través de estrategias que no solo se adapten al cambio, sino que lo impulsen.

4

El liderazgo exponencial se caracteriza por el **aprovechamiento de las tecnologías** como la IA, el Big Data, la robótica y el blockchain a modo de innovar, mejorar la eficiencia y transformar la organización.

5

Los líderes exponenciales no buscan solo crecimiento empresarial, sino también generar un cambio positivo en la sociedad y el medio ambiente, a fin de poder crear un **impacto más sostenible y amplio**.

Por su parte, el liderazgo exponencial le permite a las organizaciones no tan solo adaptarse, sino que también liderar la disrupción en las industrias en las que están inmersas, lo que genera un impacto positivo a nivel global. Con el uso de tecnologías emergentes y teniendo siempre presente el “pensar en grande”, las personas que optan por este tipo de liderazgo pueden anticiparse a los cambios y captar oportunidades de crecimiento que otros pasan por desapercibido, lo que les da como resultado una ventaja competitiva significativa y una oportunidad muy atractiva de transformar su industria.

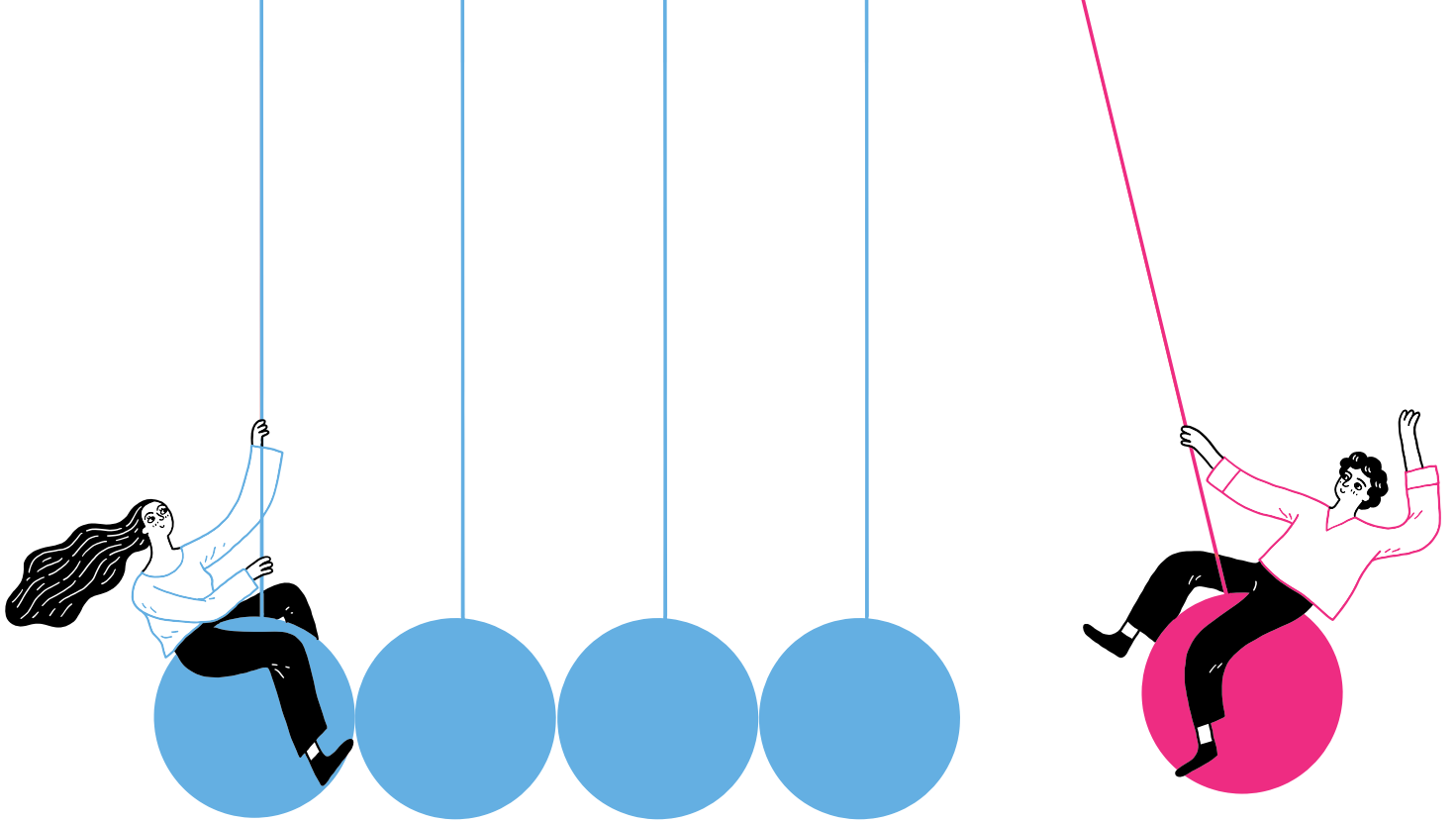
Mientras que el **liderazgo ágil** es ideal para entornos en los que se necesita flexibilidad y rápida respuesta, el **liderazgo exponencial** es adecuado para quienes desean impulsar cambios disruptivos y alcanzar un crecimiento sin precedentes. Ambos enfoques son herramientas poderosas en el contexto actual y, aunque tienen diferencias, comparten un núcleo en común: ambos buscan formas innovadoras de gestionar los desafíos y las oportunidades del futuro.



Un líder es un vendedor de esperanza.

- **Napoleón Bonaparte**





RR

No te dejes intimidar por lo que no sabes. La ignorancia puede ser tu mayor fortaleza y la llave para hacer las cosas de manera diferente a los demás.

- **Sara Blakely, fundadora de Spanx**

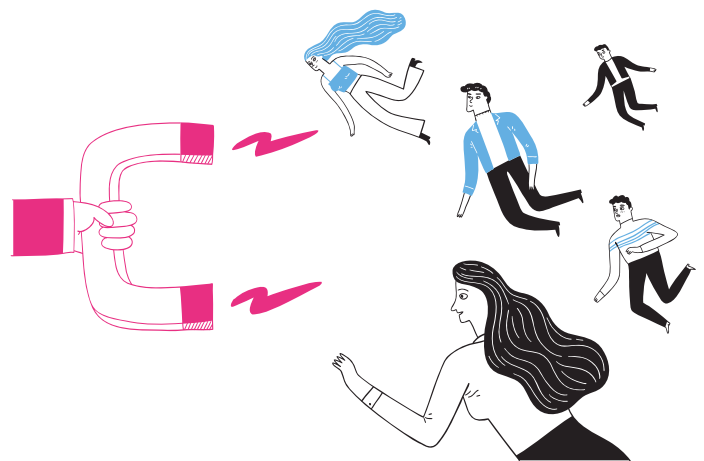
Competencias clave para el líder exponencial

Para poder comprender las dinámicas de los cambios acelerados que el liderazgo exponencial propone, los líderes deben desarrollar un conjunto de competencias específicas que les permitan transformar sus ideas en impactos reales y sostenibles. Estas habilidades combinan la capacidad de gestionar personas, aprovechar la tecnología y pensar en grande, marcando la diferencia en la manera de liderar el mundo que cada vez está más hiperconectado y disruptivo.



Un líder lleva a la gente a donde nunca habrían ido solas.

- Hans Finzel



1. Mentalidad Exponencial

Tal como mencionamos anteriormente, los líderes exponenciales ven oportunidades donde otros ven limitaciones. Esta competencia hace referencia entonces a pensar en términos de posibilidades infinitas, imaginando soluciones escalables y considerando cómo las tecnologías y redes globales pueden multiplicar los resultados de manera exponencial.



Cómo desarrollarla: Puedes participar en comunidades innovadoras, fomentar el “pensamiento fuera de la caja” y buscar inspiración en ejemplos de empresas que han logrado un impacto transformador a través de estrategias no tradicionales.

2. Visión Transformadora

Otra de las competencias más importantes de un líder exponencial es la capacidad para imaginar futuros posibles y desarrollar estrategias que inspiren a otros a sumarse a esa visión. Esta habilidad va más allá del corto plazo, enfocándose en cómo el impacto puede escalar y mantenerse en el tiempo.



Cómo desarrollarla: Puedes mantenerte actualizado respecto a las tendencias tecnológicas y sociales, practicando también la creación de roadmaps estratégicos (hojas de ruta) a largo plazo que incluyan objetivos ambiciosos y alcanzables.

3. Dominio de Tecnologías Disruptivas

Un líder exponencial no necesita ser un programador experto, pero sí debe entender el potencial de tecnologías como inteligencia artificial, blockchain, Big Data y realidad aumentada, entre otras, para utilizarlas como herramientas de transformación.



Cómo desarrollarla: Puedes invertir tiempo en educación continua sobre tecnologías emergentes y colaborar con expertos que puedan traducir el impacto técnico en aplicaciones empresariales.

4. Liderazgo Colaborativo y Escalable

Los líderes exponenciales saben que su éxito depende de las redes y las comunidades con las que trabajan. Esto implica liderar equipos diversos, aprovechando la inteligencia colectiva para generar ideas innovadoras y escalar soluciones rápidamente.



Cómo desarrollarla: Puedes diseñar estructuras organizativas que promuevan la descentralización, la toma de decisiones rápida y la autogestión. También puedes fomentar un entorno donde las ideas fluyan libremente y todos sientan que tienen un rol en el éxito.

5. Adaptabilidad y Resiliencia

Los líderes exponenciales deben ser ágiles para ajustarse a los nuevos paradigmas y desafíos, en un mundo donde el cambio es la única constante. Esto incluye no solo adaptarse, sino también liderar con confianza en situaciones de incertidumbre.



Cómo desarrollarla: Puedes trabajar en tu inteligencia emocional para manejar el estrés y cultivar una mentalidad de aprendizaje continuo que permita pivotar estratégicamente cuando sea necesario.

6. Enfoque en el Impacto Social y Sostenibilidad

El crecimiento exponencial debe estar alineado con un propósito significativo. Los líderes exponenciales no solo buscan resultados financieros, sino también generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.



Cómo desarrollarla: Puedes integrar objetivos de sostenibilidad en tus proyectos y colaborar con stakeholders que compartan una visión de cambio positivo.

7. Capacidad para Escalar Ideas

Un líder exponencial puede tomar una idea pequeña y convertirla en algo masivo, utilizando tecnologías, plataformas digitales y modelos de negocio innovadores.



Cómo desarrollarla: Puedes trabajar en adquirir habilidades en diseño estratégico, prototipado rápido y escalabilidad, para convertir tus ideas en soluciones que puedan impactar a millones de personas.

Estas competencias son más que fundamentales para liderar en un entorno que constantemente está exigiendo no solo adaptabilidad, sino también creatividad e innovación con una perspectiva largoplacista. El desarrollo de estas te permitirá a ti (si es que decides ser un líder exponencial) destacarte como un referente en la industria, y, al mismo tiempo, convertirte en un catalizador de transformación y progreso en el mundo.



Mi filosofía es que no solo eres responsable de tu vida, sino que hacer lo mejor en este momento te pone en la mejor posición para el siguiente

- Oprah Winfrey, empresaria y presentadora



Si tus acciones crean un legado que inspira a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser más, entonces eres un excelente líder.

- **Dolly Parton, cantante y empresaria**

¿Cómo transmitir el liderazgo exponencial a la cultura de mi organización?

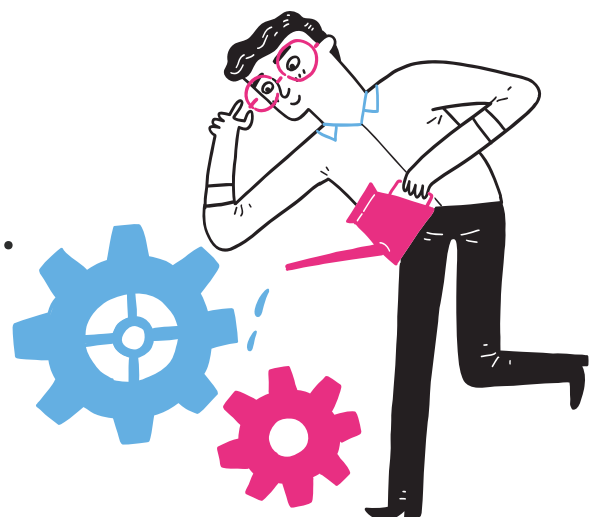
Una cultura organizacional orientada al liderazgo exponencial debe ser flexible, inclusiva, innovadora y centrada en el aprendizaje y la adaptación. **Los líderes deben ser capaces de inspirar a sus equipos, fomentar la colaboración y proporcionar el espacio necesario para experimentar y crecer dentro de la empresa.** Si la organización cultiva estos principios, los líderes tendrán la capacidad de multiplicar su impacto, transformando su equipo y la propia organización de manera exponencial.

La cultura organizacional juega un papel fundamental en el desarrollo de un liderazgo exponencial, ya que establece los principios, valores y comportamientos que fomentan una mentalidad de crecimiento y adaptación continua. En el contexto de un liderazgo exponencial -que se refiere a la capacidad de un líder para influir y dirigir equipos hacia un crecimiento acelerado e innovador- la cultura organizacional debe ser un facilitador, apoyando la experimentación, la colaboración y la resiliencia ante el cambio.



Nunca soñé con el éxito.
Trabajé para llegar a él.

- Estée Lauder, fundadora
de Estée Lauder Companies



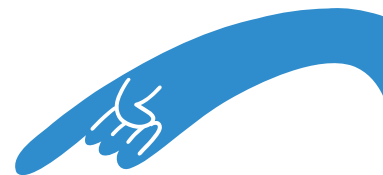


1. Mentalidad Exponencial (Growth Mindset)

La mentalidad de crecimiento es clave en una cultura organizacional orientada al liderazgo exponencial. Los líderes deben promover la idea de que las habilidades y capacidades no son fijas, sino que pueden desarrollarse a través de la dedicación y el aprendizaje continuo. Esto fomenta la innovación, ya que los colaboradores se sienten más dispuestos a experimentar, cometer errores y aprender de ellos, lo cual es crucial para el crecimiento exponencial.

Acciones clave:

- Fomentar el aprendizaje continuo.
- Valorar el proceso y el esfuerzo más que el resultado inmediato.
- Reconocer y recompensar los intentos de innovación y las lecciones aprendidas, no solo los éxitos.



2. Agilidad y Adaptabilidad

En un entorno de liderazgo exponencial, la organización debe ser capaz de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, la tecnología y las demandas de los clientes. Esto requiere que tanto los líderes como los colaboradores tengan la capacidad de tomar decisiones rápidas, aprender de los errores y pivotar cuando sea necesario.

Acciones clave:

- Implementar metodologías ágiles (como Scrum o Lean).
- Promover la toma de decisiones descentralizada, empoderando a los equipos para que actúen con autonomía.
- Crear un ambiente en el que se valore la experimentación y el cambio.

3. Innovación y Creatividad

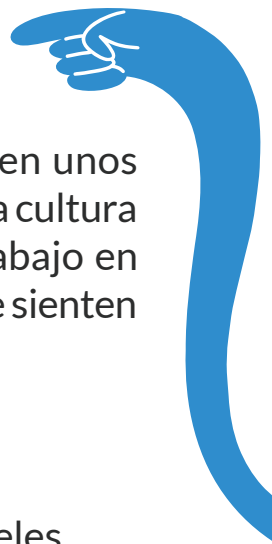


Los líderes exponenciales deben ser capaces de impulsar la innovación no solo a través de su propia creatividad, sino también fomentando un entorno donde todos los miembros del equipo puedan proponer ideas disruptivas. La cultura debe ser abierta, inclusiva y dispuesta a desafiar el status quo.

Acciones clave:

- Crear espacios para la colaboración interdisciplinaria.
- Establecer canales para la retroalimentación continua de empleados y clientes.
- Premiar la creatividad y las iniciativas disruptivas, incluso si no todas las ideas tienen éxito inmediato.

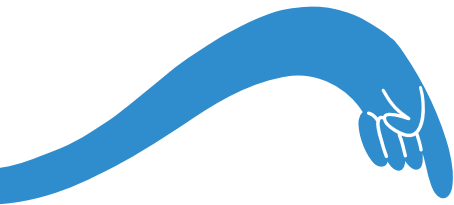
4. Colaboración y Red de Liderazgo



El liderazgo exponencial no puede estar concentrado únicamente en unos pocos individuos, debe ser distribuido a lo largo de la organización. Una cultura organizacional que favorezca la colaboración interfuncional y el trabajo en equipo generará un liderazgo compartido, donde todos los miembros se sienten responsables del crecimiento colectivo.

Acciones clave:

- Fomentar la colaboración entre diferentes departamentos y niveles jerárquicos.
- Desarrollar programas de mentoría y coaching entre líderes emergentes y establecidos.
- Crear un sentido de comunidad dentro de la organización, promoviendo el bienestar y el propósito compartido.



5. Responsabilidad y Propósito Común

En un entorno exponencial, cada miembro del equipo debe comprender cómo su trabajo contribuye a la misión global de la organización. Los líderes exponenciales necesitan ser capaces de inspirar a otros a seguir un propósito común y asumir responsabilidad por los resultados del equipo.

Acciones clave:

- Alinear los objetivos individuales con la visión estratégica de la empresa.
- Fomentar la rendición de cuentas no solo por las métricas financieras, sino también por el impacto social y ambiental.
- Desarrollar una cultura de feedback constructivo, donde todos se apoyen mutuamente para alcanzar sus metas.



6. Adoptar tecnologías

Para lograr un liderazgo exponencial, es crucial que la organización adopte tecnologías que faciliten el trabajo colaborativo, la automatización de procesos y la toma de decisiones basada en datos. Los líderes deben ser capaces de aprovechar las herramientas digitales para maximizar el impacto de sus equipos.

Acciones clave:

- Invertir en plataformas digitales que promuevan la colaboración y el aprendizaje.
- Facilitar el acceso a herramientas de análisis de datos para tomar decisiones informadas.
- Capacitar a los líderes en el uso de tecnologías emergentes, como inteligencia artificial, big data y automatización.



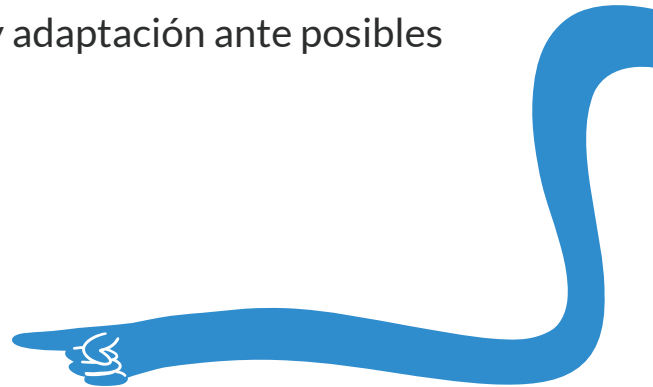
7. Resiliencia y Mentalidad Antifrágil

Fomentar la resiliencia permitirá que la empresa no solo sobreviva a las crisis, sino que también se fortalezca a través de ellas. Los líderes exponenciales deben ser capaces de mantener una visión positiva y constructiva ante la adversidad, aprendiendo de los fracasos y recuperándose rápidamente.

Acciones clave:

- Promover la resiliencia psicológica a través de programas de bienestar y apoyo emocional.
- Celebrar los fracasos como oportunidades de aprendizaje.
- Desarrollar capacidades de anticipación y adaptación ante posibles crisis.

8. Diversidad e Inclusión



Un equipo diverso en cuanto a experiencias, habilidades y perspectivas es esencial para la innovación y el crecimiento exponencial. Los líderes deben asegurarse de que todos los colaboradores se sientan valorados y puedan contribuir plenamente.

Acciones clave:

- Promover políticas de inclusión y equidad.
- Incentivar la diversidad en equipos de trabajo y proyectos estratégicos.
- Crear un ambiente donde las voces diversas sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones.



9. Visión a Largo Plazo

Los líderes exponenciales necesitan desarrollar una visión estratégica a largo plazo, que permita guiar el crecimiento de la organización hacia objetivos ambiciosos. Esta visión debe ser compartida y entendida por todos, de modo que todos trabajen en la misma dirección.

Acciones clave:

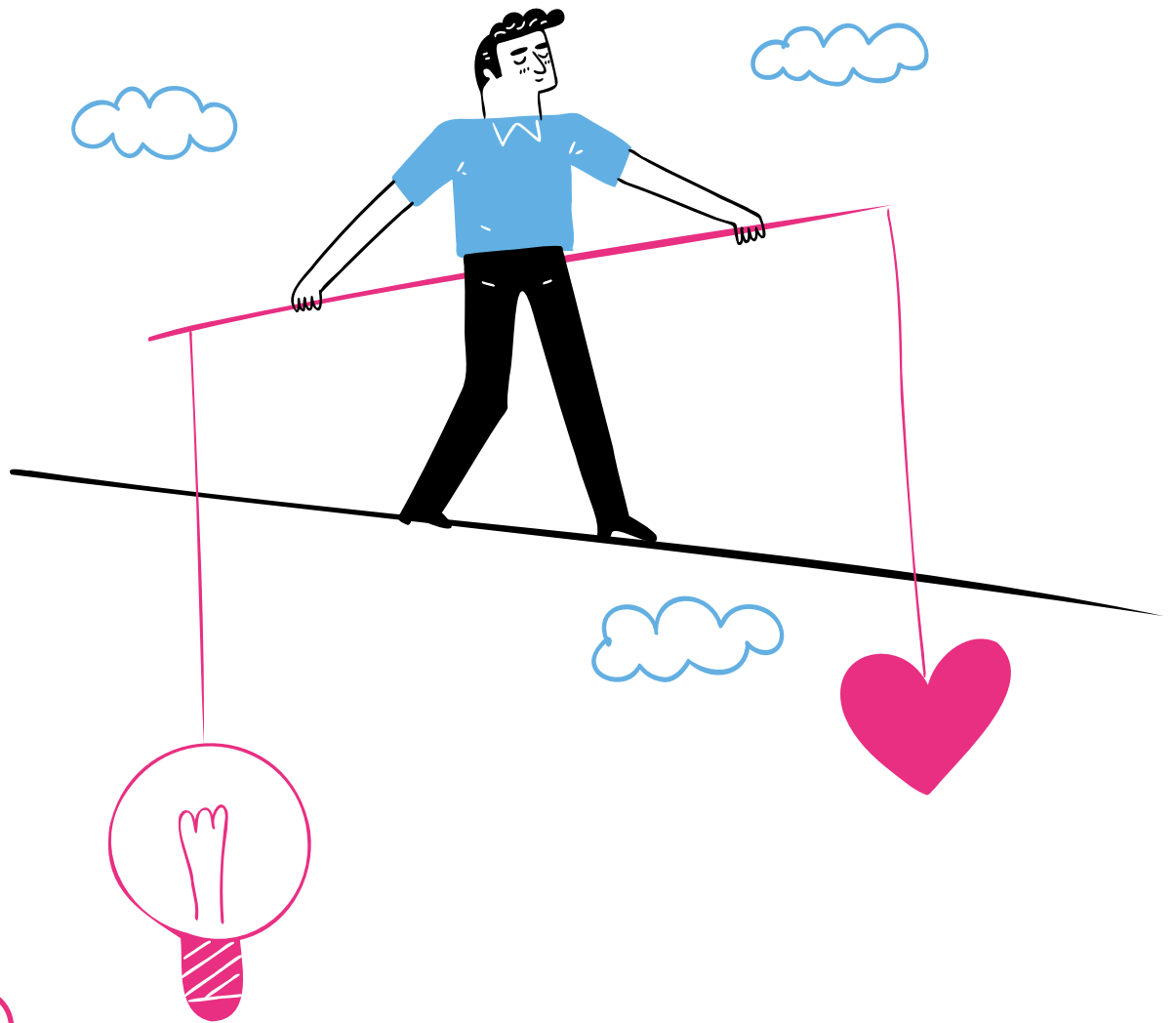
- Comunicar regularmente la visión y la estrategia de la empresa a todos los niveles.
- Fomentar el pensamiento a largo plazo y la toma de decisiones que favorezcan el crecimiento sostenible.
- Desarrollar capacidades de planificación estratégica flexible para adaptarse a entornos cambiantes.



La fuerza se obtiene de los fracasos, no de los éxitos.

- **Coco Chanel, diseñadora de moda y fundadora de Chanel**





RR

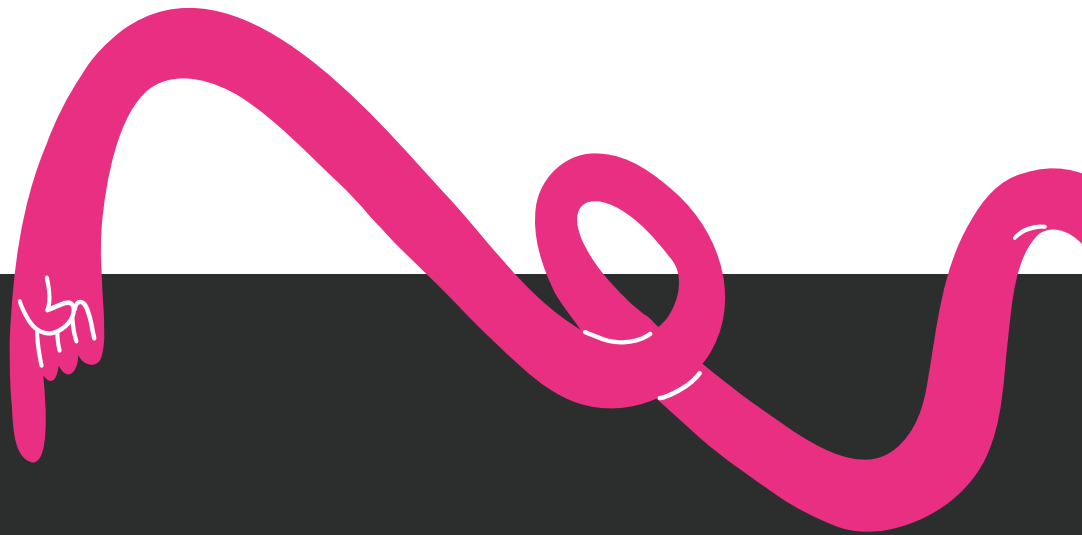
Si realmente quieres hacer algo, si crees en ello... simplemente sigue adelante, y el éxito vendrá solo.

- Cassandra Sanford, CEO del Grupo KellyMitchell

Implementar un liderazgo exponencial no es un proceso que ocurra de la noche a la mañana, pero **es esencial para empresas que buscan mantenerse competitivas y relevantes** en un mundo cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo.

A través de una visión clara, la descentralización del poder, el empoderamiento de los equipos, el uso de la tecnología y la cultura de innovación constante, las empresas pueden fomentar un entorno en el que el liderazgo se multiplica y las oportunidades de crecimiento exponencial se maximizan.

El desafío es crear una organización que no solo responda a los cambios, sino que actúe proactivamente para dar forma al futuro.



No nos interesan las posibilidades de la derrota; simplemente, no existen.

- Reina Victoria del Reino Unido



Ayudamos a las Organizaciones y Profesionales a conectar entre sí

Conoce nuestras soluciones

HeadHunting
& Recruiting

HR
Consultancy

A Place
For Us

Career
Advisory

¿Quieres saber más? Contáctanos



W H O - C O . C O M

.unlearn

Somos una escuela digital centrada en potenciar las competencias digitales de las empresas, con experiencias formativas a medida con un staff de profesores de alto nivel especialistas y practicantes en sus diferentes disciplinas



¿Quieres saber más? Contáctanos

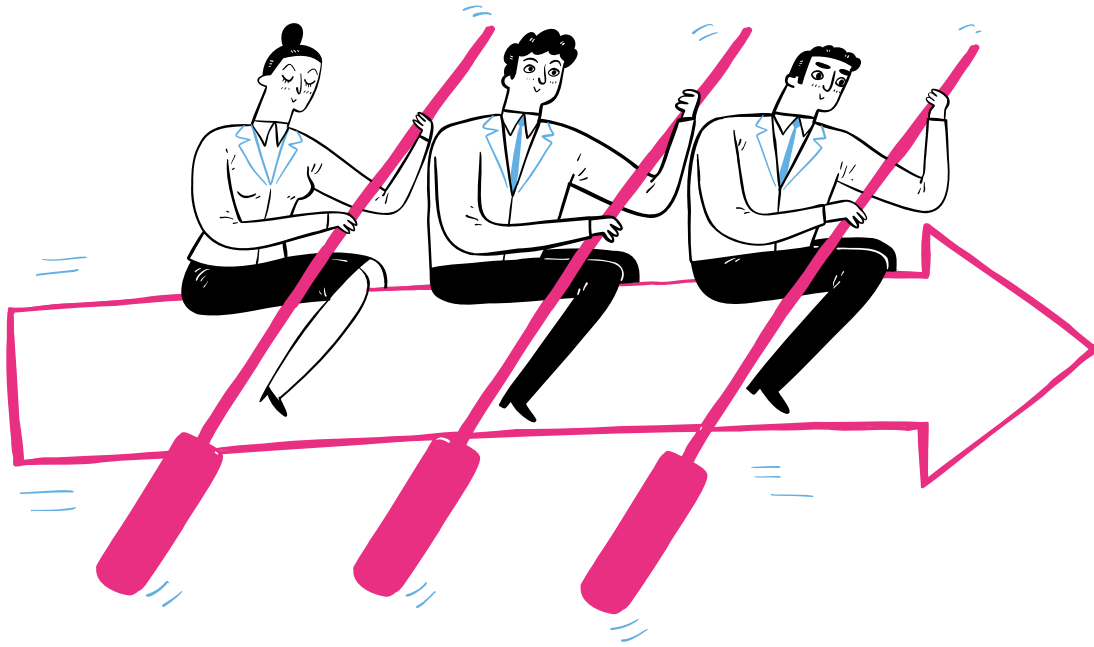


U N L E A R N I . C O M



No se trata de que te incluyan, sino de crear tu propio espacio para ti misma y luego encontrar a personas que quieren formar parte.

- **Sophia Amoruso, fundadora de Nasty Gal**



28 miradas desde el mundo real sobre liderazgo exponencial

En un mundo donde la innovación avanza a pasos agigantados, los líderes enfrentan desafíos únicos que exigen habilidades excepcionales. En esta sección, reunimos las perspectivas de destacados líderes de diversas industrias, quienes comparten sus experiencias, aprendizajes y estrategias para impulsar un liderazgo transformador, capaz de generar impacto y guiar equipos hacia un futuro más ágil y sostenible.

Liderazgo Exponencial: Transformando Equipos y Organizaciones

Conzuelo Pi

Managing Partner and Founder
de WHO&Co.




Hablar de liderazgo nunca es sencillo, especialmente cuando nos enfrentamos a redefinir lo que significa liderar en un entorno de cambio constante y acelerado.

Hace un año lanzamos nuestro primer Ebook para hablar sobre liderazgo, y reflexioné profundamente sobre mis propias experiencias y descubrí un camino hacia un liderazgo que abrazara la intuición, la colaboración y la vulnerabilidad.

Hoy, junto a **UNLEARNI** nos unimos para hablar sobre lo que las organizaciones necesitan cuando el mundo exige disrupción e impacto a gran escala, nos encontramos ante el

desafío de implementar un liderazgo exponencial, un estilo que no solo adapta a las organizaciones al cambio, sino que las impulsa a transformarse y crecer de manera acelerada.



El liderazgo comienza desde adentro: domina el arte de autoliderarte, invierte en hábitos que potencien tu crecimiento, cultiva la disciplina como tu aliada y avanza con una convicción inquebrantable.

- Conzuelo Pi.

- Deconstrucción y Renacimiento: Liderazgo desde la Intuición

Mi viaje comenzó cuestionando los modelos de liderazgo tradicionales, en los que la competitividad y la orientación al control predominaban.

Encontré en la intuición y en la capacidad de leer el entorno, características tradicionalmente infravaloradas, una fuente de poder para liderar con autenticidad. Así, el liderazgo exponencial amplifica estos principios, integrando tecnología y redes globales para resolver problemas complejos a gran escala.

- Claves del Liderazgo Exponencial

Un líder exponencial se define por su capacidad de inspirar, integrar y escalar ideas y equipos hacia metas ambiciosas. Recopilando algunos de los comentarios que leerán en el ebook, concordamos que las competencias más destacadas:

Mentalidad de Abundancia:

Un líder exponencial ve posibilidades infinitas y se apoya en la tecnología para expandir el impacto de sus decisiones.

Colaboración y Redes de Liderazgo:

Fomenta equipos diversos y distribuye el liderazgo para multiplicar el impacto.

Adaptabilidad y Resiliencia:

Reconoce que el cambio es la norma y guía a su equipo para prosperar en la incertidumbre.

Impacto Sostenible:

Integra propósitos sociales y ambientales en el núcleo de la estrategia organizacional.

Aplicaciones Prácticas

La implementación del liderazgo exponencial requiere:

- ◆ **Crear una visión transformadora, clara y compartida.**
- ◆ **Adoptar tecnologías disruptivas que habiliten la colaboración y la escalabilidad.**
- ◆ **Fomentar una cultura de aprendizaje continuo, donde los errores sean vistos como oportunidades.**
- ◆ **Construir una estructura organizacional ágil, con equipos pequeños y metas colectivas.**

Si el talento de liderazgo está democráticamente distribuido, debemos destacar que:

<< No podemos tener control absoluto de nada, pero si podemos manejar cómo enfrentar cada situación >>

Te invitamos a conocer y expandir tu capacidad de liderazgo exponencial a través de este material.

Liderar es impactar

Pere Palés

Co-founder & CEO de Unlearn



in

En un mundo donde el cambio vertiginoso es la única constante, el liderazgo tradicional ha demostrado ser insuficiente para enfrentar los desafíos contemporáneos. La era digital, caracterizada por los avances tecnológicos y una interconexión global sin precedentes, exige un nuevo tipo de liderazgo: el liderazgo exponencial. Este enfoque no solo redefine cómo se lidera, sino que también transforma la esencia misma de las organizaciones, impulsándolas hacia un futuro de innovación y crecimiento acelerado pero sostenible.

El liderazgo exponencial se distingue por su capacidad para generar un impacto significativo en un corto período de tiempo. A diferencia del liderazgo tradicional, que se centra en la jerarquía y el control, el liderazgo

exponencial se basa en la colaboración, la adaptabilidad y la capacidad de fomentar la innovación. Acompañado del sentido común, como apostillaría el gran Xavier Marcet. Los líderes exponenciales no solo gestionan el cambio; lo provocan, lo inducen. Son visionarios que identifican oportunidades donde otros ven obstáculos y utilizan la tecnología como una herramienta habilitante para amplificar su impacto.

Una de las características más destacadas del liderazgo exponencial **es su enfoque en la creación de un propósito transformador masivo.**

Este concepto, acuñado por Salim Ismail, cofundador de Singularity University, se refiere a la capacidad de los líderes para inspirar a sus equipos con una visión que trasciende los objetivos empresariales tradicionales. Un propósito transformador masivo no solo motiva a los colaboradores, sino que también atrae a socios, inversores y clientes, creando un ecosistema de innovación y colaboración.

El líder exponencial es, ante todo, un catalizador de cambio. En lugar de seguir las normas establecidas, desafía el status quo y fomenta una cultura de experimentación y aprendizaje continuo.

Este enfoque disruptivo es esencial en un entorno donde la velocidad del cambio tecnológico puede hacer que las estrategias tradicionales queden obsoletas en cuestión de meses. Los líderes exponenciales entienden que el fracaso es una parte integral del proceso de innovación y están dispuestos a asumir riesgos calculados para lograr avances significativos.

La adaptabilidad es otra de las piedras angulares. En un mundo donde las condiciones del mercado pueden cambiar de la noche a la mañana, los líderes deben ser capaces de pivotar rápidamente y ajustar sus estrategias en tiempo real. Esta capacidad de adaptación no solo se aplica a las decisiones empresariales, sino también a la gestión de equipos. Los líderes exponenciales fomentan un entorno de trabajo flexible y ágil, donde el 'miedo' a innovar, a arriesgar, no existe.

La tecnología juega un papel crucial, precipitante en muchos casos. Ya no hay duda sobre eso. Los y las líderes deben estar íntimamente vinculados a las últimas tendencias tecnológicas y comprender cómo pueden aplicarse para resolver problemas complejos, mejorar la eficiencia operativa y agregar valor a sus clientes.

Sin embargo, la tecnología por sí sola no es suficiente. Los líderes exponenciales también deben poseer una profunda comprensión de las dinámicas humanas y ser capaces de construir relaciones sólidas basadas en el compromiso, la confianza y el respeto mutuo. De revalorizarlas y de reposicionarlas en este nuevo contexto.

En mi opinión, no estamos hablando, en ningún caso, de una moda pasajera, sino una necesidad imperante en el mundo empresarial actual. Los y las líderes que adopten este enfoque estarán mejor equipados para navegar por la incertidumbre y aprovechar las oportunidades que surgen en un entorno de cambio constante. Y con ello, una contribución a un futuro más próspero y sostenible para todos.



¿Quién lidera los negocios exponenciales? ¿deberíamos contratar a William Wallace (Corazón Valiente)?

Ricardo Flores

Gerente de Desarrollo
IDIEM – Co-founder Unlearn



Imaginemos que usted es un jefe tribal que debe recorrer un camino desconocido a un nuevo lugar donde habitar, y no sabe los peligros que encontrará ni los elementos que serán necesarios para la travesía. Ha escuchado que tendrá que pasar por zonas con tribus que han desarrollado nuevas tecnologías para cazar animales y para producir comida.

Usted conoce bien a los integrantes de su tribu, los respeta, aprecia y quiere sortear con éxito la travesía, pero teme a lo desconocido e incierto del viaje. ¿cómo prepararía a su equipo para este viaje?

Entonces reúne al consejo de ancianos y plantea el desafío:

- ¿Deberíamos contratar a William Wallace?
- ¿Deberíamos comprar tecnología (lanzas y arcos)?
- ¿Tal vez deberíamos confiar que todo será como antes y no cambiar?
- ¿Necesitamos volvernos ágiles y adaptables?

¿Se parece en algo a lo que enfrenta su empresa? Lo cierto es, que siempre hemos vivido en tiempos de cambio, solo que hoy se volvieron vertiginosos y reaparece el eterno dilema de los directivos: ***“sacrificar algo del presente para incrementar las probabilidades de supervivencia futura”***

El desarrollo digital de los mercados, que presiona a las organizaciones a evolucionar, no es diferente a esta travesía. Un camino entre tribus digitales, con modelos de IA, metodologías de trabajo, soporte en servicios y nuevos modelos de negocio integrados con clientes y proveedores.

Para avanzar se necesita un e-líder, que haga transitar la organización por el proceso de transformación cultural y digital. Se trata de alguien que conoce la importancia de atreverse y que fomenta que otros se atrevan.

El e-líder es el responsable de promover e impulsar el desarrollo de una Cultura Digital.

Innovar es condición necesaria para la sostenibilidad del negocio, ya nadie lo cuestiona, pero muchas cosas toman más tiempo del esperado. Innovar no es fácil, nunca es fácil.

La innovación hace doler la guata. Requiere mucha perseverancia, porque nos enfrenta a nuestros miedos y a través de ese enfrentamiento, nos permite encontrar eso que nos hace más valiosos.

En el camino de la innovación muchas veces tendrás miedo, pero hazlo. Que importa, te van a criticar igual. Busca esa pasión y convicción movilizadora.

El que quiere innovar tiene la responsabilidad de perseverar, por eso la innovación no es para todos. No todos están dispuestos a dar la pelea.

El talento del innovador radica en entender el negocio, identificar con claridad las ventajas competitivas de la empresa y apalancar la innovación en esas ventajas.

Los innovadores fallamos, pero los que saben de innovación aprenden y mejoran. Mucho tiene que ver con la capacidad de movilizar y cambiar.

Equivocarse está permitido y sentirse realizado no es casualidad, es necesario confiar en las propias habilidades y utilizarlas de forma permanente, teniendo siempre presente, que lo que más amamos también es lo que más nos duele.

Necesitamos más líderes que innoven y venzan el miedo con coraje y actitud. Personas que sean lo que más necesitamos.

En este escenario, se vuelve tremendamente relevante la capacidad de liderar equipos y de formar equipos. El valor de las organizaciones y de su cultura, que hace que la inteligencia colectiva sea mucho más que la suma de las inteligencias individuales. Si nuestro negocio fuera el fútbol, hablaríamos de armar un buen equipo, con delanteros, defensas y un buen arquero. La esencia de los equipos en las empresas es la misma de siempre:

- **Empatía cognitiva y empatía emocional**, debe haber afinidad entre los jugadores.
- **Que además del líder haya varias voces dominantes**, en la defensa, en el medio campo y en la ofensiva.

- **Diversidad de sus miembros**, no podemos tener un equipo de 11 arqueros. La diversidad de capacidades es fundamental.

- **En lo personal, te recomiendo sumar a tu equipo estas 2 capacidades:**
 - **Un cuestionador (irracional)**, que se atreva a ver las cosas de forma diferente. El dramaturgo George Bernard Shaw dijo: "El hombre razonable se adapta al mundo: el irracional persiste en tratar de adaptar el mundo a sí mismo. Por lo tanto, todo progreso depende del hombre irrazonable.

 - **Un toque de humor**, porque entre tanto cambio y flexibilidad requerida, es fácil volverse mal genio.

Contar con un gran equipo es una gran fortuna. No descuide su equipo, poténcielo con los integrantes que faltan, porque recuerda que la forma más fácil de tener una pequeña fortuna es comenzar con una grande.

Liderazgo Ágil: La base angular de equipos exponenciales en entornos de alta exigencia

Juan Luis Calvo

Director Comercial Apiux
Tecnología – Co-founder Unlearn




En mis años liderando equipos de alto rendimiento en empresas de tecnología, tanto en SaaS como en servicios de tecnología, he aprendido que uno de los mayores desafíos que enfrentan las organizaciones es mantenerse relevantes y competitivas en un mercado de cambio constante y de alta demanda. Este desafío ha llevado a muchas compañías a rediseñar su estilo de liderazgo, adoptando el llamado “liderazgo ágil” como una respuesta natural a la velocidad y las complejidades actuales.

El liderazgo ágil no es simplemente una moda: es una necesidad. Como líderes, tenemos que estar preparados para dejar de lado métodos tradicionales y adentrarnos en prácticas que fomenten

la adaptabilidad, la innovación y la colaboración. Pero hablar de liderazgo ágil es más fácil que implementarlo de manera efectiva en el día a día. Desde mi experiencia, compartiré los principios y prácticas que han sido clave para integrar el liderazgo ágil en equipos y organizaciones tecnológicas y cómo este enfoque ha permitido adaptarse y sobresalir en un entorno tan exigente como el actual.

1. El Propósito: El Faro en un Mar de Cambios

La agilidad no significa caos. Al contrario, el liderazgo ágil comienza con un propósito claro y compartido. En mis equipos, he visto cómo la claridad de propósito marca la diferencia: cuando cada miembro entiende el “por qué” detrás de nuestras decisiones, es más sencillo adaptarse a los cambios de rumbo. El liderazgo ágil se enfoca en tener una meta sólida, pero el camino para llegar a ella puede (y debe) ajustarse conforme avanzamos.

En la práctica, he implementado sesiones de planeación que no buscan detallar cada paso, sino establecer el propósito final y los valores que guiarán cada decisión. Este enfoque permite que cada miembro del equipo

tenga un marco de referencia claro para actuar y adaptarse sin la necesidad de esperar directrices detalladas. La claridad en la visión permite que el equipo se enfoque en el impacto y no en el proceso estricto, lo que resulta esencial en sectores tan dinámicos como la tecnología.

2. Empoderamiento y Confianza: Autonomía que Genera Resultados

Para lograr un verdadero liderazgo ágil, los líderes deben estar dispuestos a ceder el control y confiar en la autonomía de sus equipos. El reto es que muchos líderes, especialmente aquellos con experiencia en métodos tradicionales, pueden ver esto como una pérdida de control o un riesgo. Desde mi experiencia, empoderar a los equipos y confiar en su capacidad para tomar decisiones informadas es la única manera de generar innovación y velocidad de respuesta.

Implementar esta autonomía en entornos de alta exigencia ha sido transformador. **Spoiler Alert: no es un cambio fácil:** al principio, es natural querer supervisar cada detalle, pero el cambio ocurre cuando establecemos expectativas claras y damos espacio para que cada persona ejecute su rol (hay que aprender a domar al “controlador” que llevamos dentro). En equipos de tecnología y SaaS, esta autonomía es crucial, porque la flexibilidad para experimentar y aprender rápidamente permite iterar y mejorar continuamente. Además, he comprobado que la autonomía

fomenta una mayor motivación y compromiso del equipo, elementos esenciales para enfrentar el ritmo acelerado de la industria.

3. Retroalimentación Constante: El Motor de la Mejora Continua

La retroalimentación es una piedra angular en el liderazgo ágil. Mientras que los modelos tradicionales se enfocan en revisiones anuales o semestrales, en un entorno ágil, la retroalimentación debe ser constante y constructiva. En mi experiencia, adoptar una cultura de retroalimentación frecuente permite ajustes rápidos y evita que los problemas escalen.

En nuestros equipos, hemos implementado ciclos cortos de revisión y ajustes constantes, lo que ha cambiado la forma en que trabajamos. En lugar de esperar a una revisión formal, los miembros del equipo saben que pueden compartir sus puntos de vista y sugerencias en cualquier momento, y yo, como líder, también estoy comprometido a hacerlo. Este tipo de retroalimentación continua crea un ambiente de transparencia y aprendizaje constante. Además, permite a los equipos adaptarse rápidamente a cualquier cambio, sin perder el enfoque en la visión general.

4. Adaptación como Estándar: Aprender a Desaprender

Quizás uno de los elementos más desafiantes del liderazgo ágil es la capacidad de desaprender.

En entornos de alta exigencia, lo que funcionó ayer puede ser ineficaz hoy. Como líder, he tenido que aprender a soltar métodos y enfoques que alguna vez dieron buenos resultados, pero que ya no son los adecuados en el contexto actual. La adaptación constante es el núcleo del liderazgo ágil.

He aplicado este principio promoviendo una cultura de experimentación y asumiendo que el cambio es la norma. En la práctica, esto significa que estamos dispuestos a probar nuevas herramientas, explorar metodologías diferentes y ajustar los procesos cada vez que sea necesario. El resultado es un equipo ágil y resiliente, que no teme a los cambios, sino que los ve como oportunidades para aprender y mejorar. Esta flexibilidad es particularmente importante en la industria de SaaS y servicios de tecnología, donde las demandas del mercado pueden cambiar de un día para otro.

5. Fomentar la Colaboración: El Poder de los Equipos Multidisciplinarios

El liderazgo ágil fomenta la colaboración entre equipos y disciplinas, rompiendo silos y promoviendo una comunicación fluida. En las empresas de tecnología, la colaboración entre equipos de producto, marketing, ventas y customer success es esencial para mantenernos al día con las expectativas del cliente y el mercado.

Un ejemplo claro en mi experiencia ha sido el desarrollo de equipos multidisciplinarios, donde cada área tiene un papel y responsabilidad específicos, pero todos trabajan con el mismo objetivo en mente. Esta integración no sólo acelera los procesos, sino que también permite que el equipo reaccione rápidamente ante las necesidades de los clientes y ajustes del mercado. Al final, el liderazgo ágil en entornos de alta exigencia requiere de una red de colaboración constante, en la que cada miembro puede aportar su perspectiva y experiencia para alcanzar el éxito.

Reflexión Final: Liderazgo Ágil como Eje de la Exponencialidad

En el actual entorno de cambio y alta exigencia, el liderazgo ágil no es solo un estilo, sino una habilidad crítica para la sostenibilidad y el crecimiento. Implementar un liderazgo ágil efectivo no se trata de seguir una lista de prácticas, sino de abrazar una mentalidad abierta y adaptable. Como líderes, nuestro rol no es el de controlar cada aspecto del trabajo, sino el de crear un entorno en el que nuestros equipos tengan la libertad y la estructura para responder a los desafíos de forma rápida y eficaz.

He aprendido que el éxito del liderazgo ágil depende de nuestra disposición para desafiar lo establecido, de empoderar a nuestros equipos y de promover una cultura de aprendizaje

continuo. En una industria tan dinámica como la tecnología, donde la presión es alta y el cambio es constante, el liderazgo ágil se convierte en el pilar fundamental que permite a las organizaciones no solo adaptarse, sino prosperar. A través de la claridad de visión, la confianza en la autonomía, la retroalimentación constante y la colaboración, podemos construir equipos que no solo respondan al cambio, sino que lideren la transformación en el mundo real.

El liderazgo ágil, en última instancia, no es solo un modelo de gestión, sino una filosofía que coloca a las personas y al aprendizaje en el centro del éxito organizacional, y que permite a los líderes y equipos expandir sus capacidades y resultados exponencialmente en un mundo de oportunidades y desafíos en constante evolución.

“Póngase su mascarilla de oxígeno antes de ayudar a los demás.”

Rodrigo Krebs

Gerente de Marketing Enlace
Inmobiliario – Co-founder Unlearn



¿Ha renunciado alguna vez tu jefe por estrés? A mí me sucedió una vez. Mi jefe directo, el gerente general de la empresa, dejó su puesto de un día para otro, sobrepasado por el estrés. En cierto modo, comprendí su decisión. Nos encontrábamos en un rubro particularmente difícil, y además enfrentábamos un ciclo económico extremadamente adverso. Aun así, su partida me afectó profundamente, ya que él fue una de las principales razones por las que acepté ese empleo. Se trataba de una persona ampliamente reconocida en la industria, alguien de inteligencia excepcional y prestigio académico. Cuando recibí la noticia de su renuncia, sentí una mezcla de sorpresa, decepción y desconcierto. Me pregunté a mí mismo: ¿qué hago ahora?

Cinco días después, estaba en un avión rumbo a un seminario en el extranjero. Mientras el avión se preparaba para el despegue, repasaba una y otra vez mi situación. En mi mente, volvía al momento exacto en que mi jefe me compartió su decisión: “Rodrigo, esto me tiene súper complicado. Es la primera vez que me va mal en algo profesional, y la verdad no sé cómo manejarlo. Me siento fundido, no veo nada claro, y siento que en vez de ayudar, estoy siendo una carga para la empresa.”

De pronto, la voz de la azafata me sacó de mi trance, solicitando que ajustara mi cinturón. Mientras las instrucciones de emergencia aparecían en la pantalla, leí una frase que lo iluminó todo: *“Póngase su mascarilla de oxígeno antes de ayudar a los demás.”* Entonces comprendí. Mi jefe se había quedado sin oxígeno, por lo que ya no se encontraba en posición de cuidar de los demás.

Con los años, he tenido la fortuna de liderar, crear y desarrollar múltiples equipos. En el mundo VUCA en el que vivimos, a menudo recuerdo a mi antiguo jefe. Hoy, el cambio es la única constante; la competencia es feroz y es fácil caer en el estrés, enfrentar riesgos de salud o sucumbir al síndrome del

impostor. Cuando siento que “me estoy quedando sin oxígeno”, me pregunto: ¿debería seguir el camino de mi ex jefe?

Puede parecer egoísta, pero como líderes es crucial que nos cuidemos a nosotros mismos; no podemos darnos el lujo de quedarnos sin oxígeno. Nuestros equipos se merecen la mejor versión de nosotros, y sin aire propio, es imposible dar aire a los demás.

Como bien dice Julie Zhuo en su libro “The Making of a Manager”, los tres deberes esenciales de un líder son: transmitir la visión de la empresa al equipo, asegurar que los procesos funcionen y contar con las personas correctas en los roles adecuados. Pero surge una pregunta inevitable: ¿es posible cumplir con estas responsabilidades si uno mismo está quedándose sin oxígeno?

Tomemos el primer punto: transmitir la visión de manera constante y conectar esa visión con cada tarea y proyecto del equipo. Si nos falta aire, la claridad se pierde; la visión se vuelve borrosa y, en consecuencia, es difícil comunicar lo que uno mismo apenas distingue. Algo similar ocurre con los otros dos puntos: cuando uno está agotado, los procesos se resienten y el juicio para asignar a las personas en los roles adecuados se debilita. Sin energía, nuestra capacidad de liderazgo se ve inevitablemente comprometida, y podemos transformarnos en “una carga para la empresa.”

Es momento de cuestionar la imagen del líder imparable e hiper productivo: aquel que, apenas empieza su primer café de la mañana, ya ha aprobado todas las facturas pendientes, ha ajustado el plan semanal, enviado feedback a cada miembro por email, y ha hecho varias correcciones a la presentación para el directorio de la tarde, logrando todo eso antes de las 9 AM. Creo firmemente que, en los puestos de liderazgo, el rol no es hacer la mayor cantidad de cosas por minuto, sino ser el respaldo que permita al equipo convertirse en el verdadero héroe de la jornada, dedicando tiempo a asegurar que cada persona tenga lo necesario para brillar.

Las metodologías ágiles ofrecen múltiples ventajas para maximizar la productividad de una organización, pero estoy convencido de que también actúan como un “cortafuego” para que el líder prospere en su rol sin agotarse en el intento. Inculcar valores de autonomía y empoderamiento, fundamentales en estas metodologías, permite al equipo tomar decisiones cotidianas de forma independiente. Esto no solo enriquece su trabajo, sino que se convierte en un vehículo para que el líder delegue de manera efectiva, aliviando su carga cognitiva.

Asimismo,

el proceso de retroalimentación periódica, otro aspecto importante de estas metodologías, no beneficia únicamente al colaborador; el feedback debe ser una vía de doble sentido, donde el líder también crece y aprende

en su rol. Los colaboradores suelen estar ansiosos de apoyar a sus líderes, y esta dinámica crea una oportunidad para que puedan hacerlo.

Finalmente, promover la adaptabilidad dentro del equipo es esencial. Cuando llega una disrupción o nuevo desafío, no debería ser el líder quien cargue con todo el impacto; al distribuir la respuesta entre los miembros del equipo, cada uno aporta desde su especialidad, amortiguando el efecto y reduciendo el desgaste individual del líder. En un entorno ágil, la resiliencia se convierte en una responsabilidad compartida.

En conclusión...

evaluar a un equipo también implica medir el “oxígeno” del líder: su capacidad de respirar y recargar. Es nuestra responsabilidad como líderes saber “tomarnos ese aire”, ya que nuestros equipos merecen nuestra mejor versión en acción. El liderazgo ágil actúa como un soporte estratégico que permite que los líderes prosperemos sin agotarnos. Incluir prácticas ágiles en nuestras planificaciones es más importante que nunca, de lo contrario, corremos el riesgo de no ponernos nuestra propia mascarilla de oxígeno a tiempo.

Liderazgo Exponencial: Lecciones del Mundo Real para una Empresa Fintech

Franco Cisternas

Co-founder Simpli SA

in

Vendo desde que tengo uso de razón. Mi primer emprendimiento fue a los 9 años con una “empresa” de lavado de autos. Comencé ofreciendo mis servicios a vecinos. Conseguí mis primeros clientes el primer día, pero el agotamiento de lavar 2 autos a esa edad me hicieron repensar el modelo. Hablé con amigos y les ofrecí un porcentaje de lo que yo vendiera, entendí sin saberlo, a muy temprana edad, el poder de escalar un negocio desde lo comercial. Los fines de semana lavábamos entre 8 y 10 autos al día, corría el año 91 y nuestra mayor motivación era prepararnos para lo que se venía con el mundial de EEUU 94. Comprar el álbum, la pelota y todo lo “necesario”, era lo que movía a mi primer equipo.

Al terminar la universidad, descubrí lo mucho que amaba hacer clases, liderar equipos y hacer empresa. El 2006 me inicié en el factoring, como ejecutivo de negocios. Conocer el mundo real de una gran empresa me cambió la forma de ver las cosas y la vida en general. Tuve la fortuna de tener una gran mentora, me inspiraba su compasión, disciplina, “el método”, siempre con una palabra cariñosa. Me enseñó que la venta como cualquier otro “producto tangible”, es un proceso, que tiene un input y una salida intencionada.

El camino nos llevó el año 2018 a co-fundar junto a un gran socio, una empresa fintech de factoring electrónico, **Simpli SA**. A medida que evolucionaba la tecnología y el entorno empresarial, mi concepción de lo que debía ser una empresa cambió. La oportunidad de integrar tecnología con negocios de una manera sinérgica y humana, nos permitió crear una organización ágil, cercana y con una fuerte cultura del bienestar, empujándonos a rodearnos de los mejores, desarrollando un mindset de crecimiento, invitando al aprendizaje continuo y sin duda dando el espacio para fallar, pivotar y re encauzar hasta llegar a aquello que nos haga perseverar.

El concepto de "liderazgo exponencial" no es simplemente una tendencia moderna, sino una forma de ver la vida-empresa, el cómo inspiramos y nos obsesionamos sanamente con la excelencia, integrando a las personas con lo mejor de la tecnología, la innovación y la agilidad con un liderazgo compasivo en su máxima expresión.

Tiene un propósito transformador colectivo, a partir de una visión compartida, queremos inspirar, apoyar, empoderar y gestionar a nuestros equipos para alcanzar resultados extraordinarios. Se refiere a la capacidad de un líder para guiar a su organización a resolver grandes problemas, impulsando su crecimiento y escalabilidad en un entorno dinámico y cada vez más acelerado.

En un mundo hiper digitalizado e inmediato, donde las transformaciones tecnológicas son constantes, los líderes debemos tener la habilidad de gestionar el cambio, fomentar la innovación y, sobre todo, facilitar que las personas crezcan y se desarrollen al mismo ritmo que la organización.

El liderazgo exponencial, desde esta perspectiva, se trata de crear una estructura organizacional donde todos los miembros de la empresa trabajen en conjunto, construyendo y colaborando de manera inter áreas. En mi experiencia, esto se logra con una comunicación abierta y transparente, y con la creación de espacios donde la innovación sea un esfuerzo conjunto, no individual.

Requiere sin duda, de un enfoque compasivo y humano, algo que, aunque pueda sonar contradictorio con la velocidad y el dinamismo de los entornos tecnológicos, es fundamental para construir una cultura sólida y resiliente. En nuestra empresa, fomentamos un liderazgo basado en la cercanía, la escucha activa y el reconocimiento del esfuerzo, elementos que, sin duda, fortalecen la motivación y el compromiso de las personas.

Además, un liderazgo exponencial debe ser inclusivo. No se trata de tomar decisiones de arriba hacia abajo, sino de involucrar al equipo en el proceso de toma de decisiones. La innovación no surge sólo de los líderes, sino de cada miembro de la organización.

Una de las mayores lecciones que he aprendido en estos años es que el proceso de escalabilidad no es solo un desafío técnico, sino también humano. A medida que la empresa crece, los líderes deben ser capaces de gestionar equipos más grandes, mantener la cohesión organizacional y, al mismo tiempo, permitir que las innovaciones tecnológicas se integren de forma fluida en los procesos existentes.

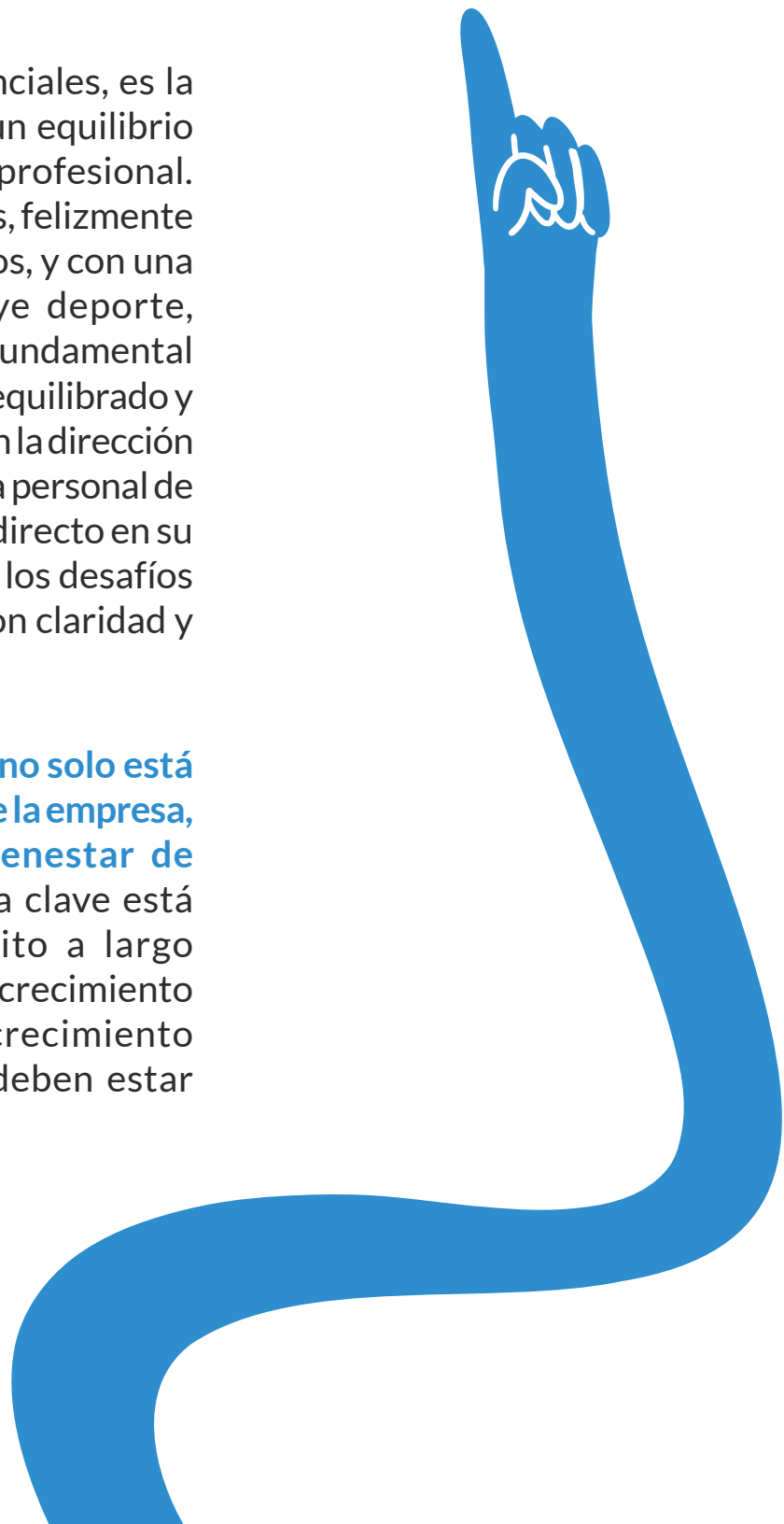
El liderazgo exponencial también requiere que los líderes tengan la capacidad de delegar de manera efectiva. A medida que la empresa crece, delegar no sólo es necesario, sino que fundamental para que el equipo se desarrolle y tome más responsabilidades.

En este contexto implica estar dispuesto a experimentar, fallar y aprender. Significa ser flexible para adaptarse a los cambios rápidos y mantener un enfoque continuo en la mejora. Es necesario que los líderes sean capaces de reconocer el potencial de nuevas tecnologías, pero también de integrar esos cambios en un proceso que no desestabilice a la organización, sino que la fortalezca.

Uno de los aspectos esenciales, es la capacidad de encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional. Como padre de cinco hijos, felizmente casado desde hace 23 años, y con una rutina diaria que incluye deporte, lectura y meditación, es fundamental que un líder se mantenga equilibrado y empuje a la organización en la dirección del bienestar. La resiliencia personal de un líder tiene un impacto directo en su capacidad para enfrentar los desafíos empresariales y liderar con claridad y compasión.

El liderazgo exponencial no solo está relacionado con el éxito de la empresa, sino también con el bienestar de sus líderes y equipos. La clave está en entender que el éxito a largo plazo depende tanto del crecimiento profesional como del crecimiento personal, y que ambos deben estar alineados.

El liderazgo exponencial no es una fórmula sencilla ni un conjunto de directrices que puedan aplicarse de manera rígida. Se trata de un proceso continuo de adaptación, aprendizaje y evolución. Como líderes, debemos estar preparados para fomentar una cultura organizacional que sea flexible, resiliente y capaz de adaptarse a los cambios constantes del entorno.



El Liderazgo Exponencial en Tiempos de Cambio: La Evolución del Líder Ágil

Tania Yovanović

Fundadora Best Consulting
Co-founder Unlearn




Liderar en tiempos de cambio constante es un desafío, una responsabilidad y, sobre todo, una oportunidad. En mis más de 25 años de carrera en tecnología, y los últimos en inteligencia artificial, he aprendido que el liderazgo va más allá de la toma de decisiones y la gestión de equipos. Es una habilidad que evoluciona, una práctica que exige adaptabilidad y una comprensión profunda de las personas y de los valores que dan forma a una organización. Hoy, el liderazgo ágil no es un lujo; es una necesidad fundamental para enfrentar los desafíos del mundo actual, un mundo no lineal.

La Revolución del Liderazgo Ágil

En el mundo no lineal en el que vivimos, la agilidad en el liderazgo se ha vuelto crucial.

Agilidad no significa improvisación; significa adaptarse con propósito. He visto cómo equipos que promueven la flexibilidad, que aceptan la experimentación y que aprenden de los errores son más resilientes y exitosos. Un líder ágil entiende que no puede controlar todo, y en cambio, facilita un ambiente donde los equipos tienen la autonomía para probar, fallar y mejorar: equipos autogestionados.

Este enfoque me ha llevado a buscar certificaciones en Líder Coach y en Management 3.0, un modelo que no solo fomenta el liderazgo ágil sino que centra su filosofía en empoderar a las personas, reconociendo su talento, lo que los motiva y mueve, y dándoles el espacio para aportar soluciones creativas y muy propias. Este tipo de liderazgo, es un liderazgo redárquico, que permite que la creatividad y la innovación florezcan.

Liderazgo Exponencial: La Cultura del Propósito y la Colaboración

Uno de los conceptos que más me resuenan en el liderazgo es el propósito. En mis roles, ya sea como Presidenta de Araucanía Digital o fundadora de K-chAI, he visto cómo un propósito claro moviliza a las personas, permitiéndoles conectarse con una

visión compartida y alinearse hacia un objetivo común. Un líder o una líder exponencial inspira con propósito y se asegura de que todas las personas del equipo conozcan y compartan este objetivo común.

La colaboración es otro pilar clave. Este tipo de liderazgo fomenta redes de colaboración y promueve la inclusión de diversas perspectivas en la toma de decisiones. Cuando líder, me enfoco en construir un entorno donde cada persona se sienta valorada y donde sus ideas puedan sumar al crecimiento del equipo. La diversidad de perspectivas no solo enriquece la cultura de la organización, sino que también potencia su capacidad de innovación.

Inteligencia Artificial y Liderazgo: Un Futuro Conectado

La transformación digital ha cambiado la dinámica del liderazgo. Como asesora en temas de inteligencia artificial, veo cómo la tecnología puede actuar como un habilitador de decisiones, ofreciendo datos para respaldar estrategias y mejorando procesos de manera exponencial. Sin embargo, la IA no sustituye al o la líder; sino que es un complemento. La inteligencia emocional y la capacidad de tomar decisiones éticas siguen siendo fundamentales.

La tecnología nos da la oportunidad de centrarnos en lo que realmente importa: las personas. Un líder ágil usa la IA no para reemplazar el trabajo humano, sino para facilitar y abrir nuevos caminos de desarrollo.

En este contexto, la empatía y la transparencia se vuelven aún más relevantes para gestionar la relación entre personas y tecnología de forma ética.

Adaptarse con Empatía: El Rol de la Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es fundamental en un entorno cambiante y no lineal. Como líder, mi responsabilidad no es sólo gestionar proyectos, sino también motivar y entender a las personas, especialmente en momentos de incertidumbre. La empatía permite conectar con el equipo, entender sus preocupaciones y brindar apoyo, promoviendo una cultura de confianza.

Un líder que demuestra inteligencia emocional en la toma de decisiones, no solo construye relaciones más fuertes, sino que también contribuye a una cultura organizacional en la que las personas se sienten valoradas. En mi experiencia, las decisiones éticas y centradas en el bienestar del equipo siempre generan resultados sostenibles y duraderos.

Promoviendo el Aprendizaje Continuo y la Innovación Responsable

Un líder ágil no puede dejar de aprender. En este sentido, creo firmemente en el concepto de "desaprender para reaprender". La rapidez de los avances tecnológicos exige una mentalidad abierta y un compromiso con el aprendizaje constante. Mi formación en transformación digital e

inteligencia artificial no solo me ha dado herramientas, sino que me ha enseñado a cuestionar, a no conformarme y a buscar siempre mejorar.

En todas mis experiencias, he visto cómo el aprendizaje continuo no solo impulsa el crecimiento profesional, sino que también fortalece la resiliencia del equipo. Este enfoque permite a los líderes y a sus equipos enfrentar la incertidumbre y adaptarse a los cambios con mayor facilidad, manteniéndose a la vanguardia y preparados para aprovechar las oportunidades. Se logra un liderazgo y un equipo adaptativo.

Conclusión: El Liderazgo como un Compromiso Humano

Hoy en día, ser un o una líder, implica tener una visión clara, un propósito que inspire y la capacidad de adaptarse rápidamente. Significa entender que, aunque la tecnología puede ser una herramienta poderosa, el factor humano es irremplazable, más que nunca. El liderazgo exponencial se trata de construir un ambiente donde las personas puedan crecer, innovar y encontrar un propósito que permita avanzar en conjunto.

Liderar en este entorno no lineal, es un viaje que requiere valentía, empatía y un compromiso continuo con el aprendizaje. Y, como líderes y lideresas, tenemos la responsabilidad de guiar a nuestros equipos hacia un futuro en el que el crecimiento, la innovación y el bienestar sean los pilares de cada paso que demos en conjunto.

El liderazgo exponencial necesita 3 valores para que pueda existir

Hussam Sufan

Growth Advisor – Self Employed
Co-founder Unlearn



in

Hoy, el liderazgo enfrenta un desafío sin precedentes: guiar a las organizaciones en un entorno cambiante, de alta velocidad y exigencia. Para sobrevivir y prosperar, el liderazgo exponencial ha emergido como una respuesta adaptativa y flexible, orientada a generar impacto e innovación sostenida. Pero este tipo de liderazgo requiere tres valores fundamentales para florecer: adaptabilidad, colaboración y responsabilidad.

Estos valores no solo le dan forma al liderazgo exponencial, sino que lo vuelven efectivo en equipos y organizaciones dispuestos a evolucionar en tiempos de cambio.

1 Adaptabilidad: La capacidad de reinventarse continuamente

Adaptabilidad es el corazón del liderazgo exponencial. En un entorno donde las condiciones cambian constantemente, los líderes ya no pueden depender de estrategias estáticas. En su lugar, deben adoptar una mentalidad de aprendizaje continuo, siempre listos para ajustar sus decisiones y asumir riesgos calculados sin miedo al error.

Este valor implica abandonar métodos tradicionales y abrirse a enfoques ágiles que permiten iterar rápidamente. Herramientas como los OKRs (Objectives and Key Results) ayudan a establecer objetivos claros, flexibles y revisables según evoluciona el contexto. Un líder exponencial no solo responde al cambio: lo anticipa y lo incorpora en la estrategia, aprovechando cada oportunidad para mejorar y aprender.

Implementar adaptabilidad dentro de un equipo significa cultivar una cultura de aprendizaje, donde los errores

se ven como lecciones y la innovación emerge de la experimentación continua. Esta flexibilidad permite a los equipos actuar con rapidez y responder mejor ante lo inesperado, convirtiendo el cambio en una oportunidad de crecimiento.

2 Colaboración: La base para el trabajo en equipo ágil

La colaboración es otro valor central en el liderazgo exponencial, pues el trabajo en equipo permite alcanzar metas que serían imposibles en un esquema jerárquico rígido. En lugar de imponer una estructura tradicional, el líder exponencial construye redes horizontales, donde el conocimiento y las ideas fluyen libremente y se aprovechan los talentos de cada miembro.

Este enfoque fomenta una cultura de pertenencia y compromiso, donde cada colaborador se siente valorado y escuchado. En vez de centralizar la toma de decisiones, el líder actúa como facilitador, generando espacios donde la innovación surge del esfuerzo colectivo. Al compartir la responsabilidad y permitir que el equipo participe activamente en la toma de decisiones, se generan sinergias que amplifican la capacidad de adaptación y respuesta de la organización.

Para promover la colaboración, es clave fomentar una cultura de feedback abierto y continuo. También es útil implementar herramientas de gestión

de proyectos en equipo y reuniones de avance periódicas. Todo esto permite mantener a los equipos alineados, motivados y enfocados en el logro de objetivos comunes, promoviendo una agilidad colectiva que es vital para enfrentar los desafíos del entorno actual.

3 Responsabilidad: Compromiso con propósito y resultados

El tercer valor que sostiene al liderazgo exponencial es la responsabilidad. Los líderes exponenciales no solo buscan alcanzar resultados, sino que también se comprometen con el bienestar de su equipo y el impacto positivo en la sociedad. Ser responsable no es solo cumplir tareas; es asumir un papel activo en el desarrollo de una cultura organizacional ética y enfocada en el propósito.

Los líderes responsables actúan con transparencia, promoviendo un ambiente de confianza donde los colaboradores se sienten empoderados para tomar decisiones. La responsabilidad también implica construir una cultura de accountability: cada miembro del equipo responde tanto por sus acciones como por el impacto en los resultados colectivos. Este enfoque fortalece la motivación y crea un sentido de propósito compartido, donde el trabajo individual se alinea con la visión y misión de la organización.

Para implementar la responsabilidad, los líderes exponenciales establecen metas claras y ofrecen apoyo para alcanzarlas. Además, promueven una cultura de compromiso y accountability donde cada miembro se siente parte del éxito colectivo. Esto crea un entorno que no solo impulsa el desempeño, sino que también fomenta el respeto y la confianza entre los colaboradores, elementos esenciales en una organización ágil.

Liderazgo exponencial en un mundo de constante cambio

Adaptabilidad, colaboración y responsabilidad son los pilares del liderazgo exponencial. Al cultivar estos valores, los líderes crean equipos resilientes y ágiles, capaces de enfrentar cualquier desafío con confianza e ingenio. En un futuro donde la velocidad del cambio no hará más que aumentar, estos valores serán esenciales para liderar de manera efectiva.

El liderazgo exponencial no se limita a las metas organizacionales; abarca también el impacto en el desarrollo humano y en la construcción de un entorno más inclusivo y sostenible. Al liderar con adaptabilidad, colaboración y responsabilidad, los líderes exponenciales no solo alcanzan resultados, sino que también transforman sus organizaciones, adaptándolas y preparándolas para enfrentar el futuro con optimismo y propósito.

Marca Personal: Clave para un Liderazgo Ágil y Efectivo

Eugenia Hernández Grbic

Coach Ejecutivo Senior y de Carrera
Co-founder Unlearn



Hoy, más que nunca, liderar implica adaptarse, reinventarse y, sobre todo, destacar de forma auténtica en un entorno digital que cambia a gran velocidad.

En esta era de transformación constante, la marca personal ya no es un accesorio profesional; es una herramienta clave para quienes buscamos ejercer un liderazgo ágil y efectivo.

Según un estudio de McKinsey, las empresas que adoptan prácticas de liderazgo ágil tienen un 70% más de probabilidades de estar entre las principales de su industria en rendimiento financiero.

Este dato ilustra una realidad clara: la adaptabilidad y la innovación son esenciales no solo para la supervivencia, sino también para sobresalir en un mundo empresarial en evolución.

La digitalización ha ampliado exponencialmente el alcance y el poder de influencia de los líderes. Plataformas como LinkedIn y Twitter nos permiten conectar con miles de personas, compartir ideas y aprender de las tendencias emergentes. Pero esta exposición digital también implica responsabilidad.

La marca personal en este entorno no es solo una “carta de presentación”; es una oportunidad para construir confianza y credibilidad con quienes se nos cruzan en el camino profesional. La identidad digital, bien gestionada, ayuda a transmitir mis valores y mi propósito de una forma auténtica y coherente.

Para ser realmente ágil, como líder, se necesita una conexión constante con las expectativas del equipo, del mercado y de los clientes.

Una marca personal clara y sólida permite acceder a información valiosa y construir una red de apoyo que respalde decisiones y fomente la innovación.

Como coach ejecutiva, he tenido la oportunidad de acompañar a numerosos líderes en su proceso de autodescubrimiento y en la construcción de una marca personal sólida y auténtica.

Mi experiencia me ha demostrado que el liderazgo ágil no solo se trata de adaptarse rápidamente, sino también de conectar profundamente con los propios valores y fortalezas. A través del coaching, los he guiado para identificar aquello que los hace únicos y cómo pueden proyectarlo de manera efectiva en el mundo digital.

Este trabajo interno es esencial para que su marca personal refleje quiénes son realmente y, a su vez, les permite liderar con confianza y coherencia, siendo agentes de cambio en sus organizaciones y comunidades.

Trabajar en la marca personal, en las redes, no solo se trata de visibilidad, sino también de un ejercicio de introspección. Este proceso de autoafirmación y autenticidad permite la adaptación sin perder de vista quién soy y qué me define, generando así un impacto que perdura.

En este contexto, puedo movilizar recursos, inspirar cambios y comunicar mensajes clave de manera ágil y efectiva, lo cual resulta imprescindible en entornos volátiles.

El respaldo de los datos es claro. McKinsey también revela que el 92% de los líderes considera que su identidad y autenticidad son cruciales para inspirar confianza en sus equipos y en sus comunidades. En un mundo donde el cambio es la única constante, quienes gestionamos nuestra marca personal con eficacia estamos mejor preparados para anticipar y dar forma al futuro.

Esto nos convierte en voces visibles en la transformación digital y en agentes de cambio genuinos.

Construir una marca personal no es un ejercicio superficial ni momentáneo. Para quienes buscamos ejercer liderazgo con agilidad y efectividad, es una inversión estratégica, asegurando de este modo, que nuestra influencia perdure y crezca en esta era digital.

Dejo estas preguntas de coaching para tu reflexión:

- **¿Qué valores y principios quiero que representen mi marca personal en el ámbito digital?**
- **¿Cómo puedo utilizar mi marca personal para generar confianza y credibilidad en tiempos de incertidumbre?**

- ¿Estoy aprovechando las redes sociales para amplificar mi mensaje de forma auténtica y alineada con mi identidad profesional?
- ¿Cuáles son los aspectos de mi liderazgo que necesito fortalecer para ser más ágil y efectivo en el entorno digital?
- ¿Qué impacto quiero dejar en mi equipo y en mi red a través de mi marca personal?



Liderazgo colaborativo como motor de cambio social

Tomás Ffrench-Davis

Cofundador — CEO Goodplayers
Co-founder Unlearn



in

En el contexto actual, las empresas enfrentan desafíos complejos y crecientes. La volatilidad económica, la rápida evolución tecnológica, y una sociedad cada vez más consciente y exigente en términos de responsabilidad social imponen a las organizaciones una adaptación constante. En este escenario, el liderazgo tradicional —orientado solo a maximizar beneficios financieros— ya no es suficiente. Necesitamos un liderazgo colaborativo y de propósito, uno que inspire a las personas y las empodere a ser agentes de cambio tanto dentro de sus equipos como en sus comunidades.

El liderazgo exponencial, el que realmente moviliza e impacta, va mucho más allá de obtener resultados de corto plazo.

Un líder de este tipo no se limita a gestionar personas, sino que cultiva un propósito compartido. Cuando el propósito de una empresa es genuino y está alineado con valores profundos, se genera una sinergia transformadora, donde cada persona se convierte en embajadora del impacto positivo que quiere ver en el mundo. En este sentido, el liderazgo colaborativo no solo contribuye al éxito empresarial, sino que crea un movimiento de personas comprometidas con una causa que trasciende lo inmediato.

La Importancia del Propósito en el Liderazgo

En mi experiencia, la clave para construir una organización que realmente haga la diferencia es tener un propósito claro y relevante. Las empresas que integran el propósito en su ADN logran mucho más que beneficios económicos: generan una cultura de resiliencia, colaboración y compromiso. Cuando las personas sienten que su trabajo diario contribuye a un bien mayor, cuando se identifican con un propósito que va más allá de la cuenta de resultados, son capaces de

superar cualquier adversidad. El propósito se convierte en una brújula, en un norte que guía a los equipos, sobre todo en momentos de crisis.

Un propósito bien definido y sinceramente integrado en la cultura empresarial ayuda a crear equipos comprometidos, a atraer talento alineado con esos valores y a reducir la rotación, un aspecto crítico en tiempos de alta competencia por los mejores talentos. Este enfoque no solo beneficia a la empresa, sino que fortalece a cada persona en lo individual, ayudándoles a encontrar sentido y motivación en su trabajo.

Liderazgo Colaborativo y Sostenibilidad Interna

El liderazgo colaborativo se centra en construir relaciones de confianza y en empoderar a las personas. En lugar de adoptar un enfoque jerárquico, un líder colaborativo fomenta una cultura de apoyo mutuo, de comunicación abierta y de corresponsabilidad. Esto permite que las personas se sientan valoradas y escuchadas, lo que a su vez refuerza su sentido de pertenencia y su disposición a contribuir al bien común.

Desde mi perspectiva, una empresa no debería enfocarse únicamente en los resultados financieros, sino también en el bienestar de su gente. Una organización con una cultura de apoyo mutuo, donde las personas sienten que pueden contar unas con otras y que trabajan juntas hacia un objetivo compartido, es mucho más fuerte y capaz de enfrentar cambios.

Esta sostenibilidad interna es fundamental en un entorno cada vez más cambiante e incierto.

En Goodplayers, la empresa que cofundé, creemos profundamente en esta visión. Si bien nuestra misión es conectar a empresas con fundaciones y apoyar iniciativas de responsabilidad social, nuestra filosofía va más allá de eso. No solo queremos fomentar acciones benéficas o iniciativas de impacto social, sino que buscamos crear un movimiento de empresas y personas comprometidas con el cambio social. Nuestra meta es que cada miembro del equipo sienta que su trabajo contribuye a algo que trasciende las metas individuales, alineando su propio desarrollo con un impacto positivo en el mundo.

Empoderamiento y Propósito Compartido

El liderazgo colaborativo también implica un esfuerzo constante por empoderar a cada persona para que sea un agente de cambio, tanto en su vida profesional como en la personal. Esto significa brindar las herramientas y el espacio para que cada individuo pueda crecer, desarrollarse y aportar desde sus fortalezas. En una empresa que promueve el empoderamiento, cada colaborador no solo ejecuta tareas, sino que se siente responsable del impacto que genera y del camino que la organización recorre.

Empoderar significa confiar en las capacidades de cada persona, alentarlas a tomar decisiones y a

asumir la responsabilidad de sus actos. Significa también escuchar y valorar las perspectivas diversas, reconociendo que la innovación y las soluciones creativas surgen de la colaboración y de la diversidad de ideas. Esta confianza y autonomía no solo fortalecen a los equipos, sino que también incrementan la satisfacción laboral y la fidelización de los colaboradores.

En Goodplayers hemos visto cómo esta mentalidad impacta en la relación entre los miembros de nuestros equipos y en su compromiso con el trabajo. Al promover un ambiente de confianza y apoyo, logramos que cada persona no solo se sienta parte de la organización, sino también co-creadora de su propósito. Este sentido de corresponsabilidad es lo que realmente marca la diferencia y permite a la organización mantenerse unida frente a los desafíos.

Generar Valor a través del Impacto Social

Un liderazgo con propósito y colaborativo también debe entender que su impacto no termina en las puertas de la empresa. El verdadero liderazgo socialmente responsable busca dejar una huella en la comunidad y en el entorno. Este impacto social no es solo una "buena práctica"; es una forma de devolver a la sociedad y de fortalecer la relación con los stakeholders.

Empresas que promueven iniciativas de impacto social, como el voluntariado o las alianzas con organizaciones

benéficas, crean valor compartido, generando beneficios tanto para la comunidad como para la propia organización.

El rol de la empresa en la sociedad ha cambiado, y hoy en día las organizaciones son evaluadas no solo por sus productos o servicios, sino también por el impacto positivo que generan. Los consumidores, los empleados y los inversores están buscando organizaciones que se comprometan de manera genuina con el bienestar social y ambiental. Al final, estas empresas se convierten en referentes de un nuevo tipo de liderazgo, uno que realmente entiende su rol en el tejido social y que es capaz de trascender lo meramente económico.

Un movimiento que trasciende metas de venta

Para construir un movimiento de colaboradores comprometidos, es esencial que la cultura organizacional esté alineada con valores de sostenibilidad, empatía y responsabilidad. En una empresa impulsada por el propósito, los equipos no solo se preocupan por las metas de venta o los indicadores de rendimiento, sino también por el impacto positivo que están generando. Esto crea una dinámica en la que cada desafío se convierte en una oportunidad de aprendizaje y crecimiento, fortaleciendo a la organización desde su núcleo.

El liderazgo colaborativo, cuando se enfoca en el propósito y en el impacto social, es capaz de trascender las metas de corto plazo y construir una visión de largo plazo. Esta visión genera cohesión y sentido de pertenencia, lo que a su vez permite superar cualquier crisis cultural o institucional. Cuando las personas sienten que forman parte de algo mayor, cuando saben que su trabajo tiene un significado profundo, están dispuestas a dar lo mejor de sí mismas, impulsando un movimiento que va más allá de los objetivos inmediatos.

El liderazgo lo es TODO

El liderazgo colaborativo es esencial para enfrentar los desafíos del mundo actual. Este tipo de liderazgo, basado en el propósito y en el impacto social, no solo genera mejores resultados, sino que construye un entorno laboral más humano y resiliente. Una empresa que se compromete con el bienestar de sus colaboradores y con el impacto positivo en la sociedad es capaz de crear una cultura que trasciende, uniendo a las personas en un propósito común.

Hoy más que nunca, necesitamos líderes que inspiren, que empoderen, y que construyan organizaciones que no solo sean exitosas, sino que también contribuyan a un mundo mejor. El verdadero liderazgo es aquel que entiende que el éxito no se mide solo en cifras, sino en el cambio positivo que podemos generar juntos.

Liderazgo Ágil en la Era de la IA

Rodrigo Rojo Pizarro

CMO y Co-founder Unlearn
Consultor de IA y marketing



En un mundo donde la inteligencia artificial redefine la velocidad y precisión del trabajo, el liderazgo ágil debe adaptarse para fomentar una colaboración fluida entre el talento humano y la tecnología. Sin embargo, la realidad que observo en el día a día en múltiples organizaciones revela una paradoja interesante: mientras las empresas debaten en largas reuniones sobre qué herramientas de IA adoptar y quién debería gestionarlas, sus colaboradores ya están utilizando ChatGPT, Copilot y otras herramientas de IA de manera informal, buscando mejorar su productividad por iniciativa propia.

Esta brecha entre la adopción espontánea y la estrategia formal representa tanto un desafío como una oportunidad para el liderazgo ágil.

Los líderes deben reconocer que ya no se trata de decidir "si" implementar IA, sino "cómo" apoyar y potenciar un proceso que ya está en marcha. El cambio de paradigma requiere un nuevo tipo de liderazgo que pueda navegar esta transformación con agilidad y visión. Los líderes ágiles tienen una ventaja única en este contexto: su capacidad para crear espacios de experimentación controlada, permitiendo que los equipos prueben diferentes aproximaciones mientras mantienen el alineamiento con los objetivos estratégicos.

Para facilitar este cambio, el líder ágil debe actuar en múltiples niveles. En el nivel estratégico, debe identificar las áreas donde la IA puede generar mayor impacto y diseñar un roadmap flexible que permita la incorporación gradual de nuevas herramientas. En el nivel táctico, debe establecer ciclos cortos de feedback que permitan ajustar rápidamente el rumbo según los resultados obtenidos. Y en el nivel operativo, debe asegurar que los equipos tengan los recursos y el apoyo

necesario para experimentar con nuevas formas de trabajo potenciadas por IA.

El nuevo rol del líder ágil en este contexto es multifacético. Por un lado, actúa como un facilitador que ayuda a los equipos a descubrir el potencial de la IA en su trabajo diario, proporcionando espacios seguros para la experimentación y el aprendizaje. Por otro lado, funciona como un integrador que ayuda a conectar las iniciativas emergentes con los objetivos estratégicos de la organización. Y finalmente, opera como un guardián ético que asegura que la implementación de la IA se realice de manera responsable y alineada con los valores organizacionales.

La toma de decisiones basada en datos es crucial, pero el verdadero arte del liderazgo ágil reside en encontrar el balance crítico entre diferentes dimensiones. En primer lugar, está el balance entre los datos proporcionados por la IA y la intuición humana derivada de la experiencia. Los mejores líderes saben cuándo confiar en los análisis predictivos y cuándo dar peso a la experiencia del equipo. En segundo lugar, existe el balance entre la experimentación necesaria para innovar y el marco estratégico que asegura que estas innovaciones generen valor real para la organización. Y finalmente, está el equilibrio entre dar libertad a los equipos para usar herramientas de IA y establecer guías éticas claras que protejan tanto a la organización como a sus colaboradores.

Para medir el éxito de esta integración, es fundamental establecer KPIs específicos, como la tasa de adopción de herramientas de IA, mejoras en la eficiencia de procesos, y el impacto en la innovación medido por nuevas ideas implementadas. Pero más allá de las métricas tradicionales, los líderes ágiles deben estar atentos a indicadores más sutiles como el nivel de colaboración entre equipos, la calidad de las decisiones tomadas y la satisfacción de los colaboradores con las nuevas formas de trabajo.

Por último, el liderazgo ágil de sinergias debe promover un ambiente de confianza y empoderamiento. Para que los equipos se sientan cómodos colaborando con la IA, los líderes deben comunicar de manera transparente tanto los beneficios como las limitaciones de la tecnología. Esta confianza permite que los equipos experimenten sin temor, ajusten rápidamente sus prácticas y mantengan la agilidad en su máximo nivel.

El futuro del liderazgo ágil no se trata de elegir entre humanos o IA, sino de crear un ecosistema donde ambos se potencien mutuamente, dotando de verdaderos súper poderes a los colaboradores. Los líderes que reconozcan y apoyen la adopción natural de la IA por parte de sus equipos, mientras proporcionan el marco ético y estratégico necesario, serán quienes guíen a sus organizaciones hacia el éxito en esta era exponencial.

Liderazgo ágil en equipos de Producto: Guiar con objetivos en lugar de dar órdenes

Lucas Damian Patanó

Gerente de Innovación Company
Builder BICECORP – Co-founder
Unlearn



En un entorno de constante cambio y alta competitividad, los equipos de producto necesitan algo más que instrucciones e iniciativas predefinidas puestas en un roadmap que todos saben será difícil de cumplir: necesitan liderazgo ágil. Este tipo de liderazgo va mucho más allá de implementar metodologías, ceremonias o de conformar un equipo de agilidad. Se trata de inspirar a los equipos a alcanzar metas desafiantes de negocio y alentarlos a explorar distintos caminos para obtener resultados significativos.

La agilidad brinda la autonomía necesaria para que cada miembro aporte lo mejor de sí con el objetivo de alcanzar metas específicas.

A diferencia de los modelos de liderazgo más tradicionales, donde el líder dicta una hoja de ruta rígida y el equipo se limita a ejecutar, el liderazgo ágil impulsa a los equipos hacia la autonomía, versatilidad y crecimiento. Les otorga la capacidad de tomar decisiones basadas en métricas claras y objetivos de negocio. Este tipo de liderazgo transforma al líder en un facilitador, un coach y una guía, que adapta su estilo a las necesidades de cada situación y del equipo, empoderando a los colaboradores a asumir la responsabilidad de sus logros.

Por otro lado, este enfoque cambia la dinámica de las conversaciones dentro de los equipos. En lugar de centrarse en explicaciones de por qué algo “no se cumplió algo que pidieron”, se generan discusiones creativas sobre las alternativas para lograr el impacto deseado en una métrica de negocio. Esto exige la máxima entrega de cada uno de los roles dentro de la célula de trabajo: comprender el “qué” queremos lograr, definir “cómo” lo vamos a hacer y considerar el “cuándo” lo tenemos que tener (time to market).

Ser un buen líder, evitar el micromanagement

Para alcanzar el verdadero liderazgo ágil en un equipo de producto, es esencial contar tanto con un líder efectivo como con un equipo preparado. Un buen líder equilibra la dirección estratégica con la flexibilidad necesaria para permitir que el equipo explore, experimente y asuma riesgos calculados. A su vez, un buen equipo responde a estos desafíos con accountability, adaptabilidad y una mentalidad de mejora continua. Este enfoque ágil genera un entorno donde los equipos de producto pueden no solo cumplir con las expectativas, sino superarlas, impulsando el éxito tanto individual como colectivo.

Saber a dónde ir es fundamental

Trabajar correctamente las métricas es fundamental para que los equipos luego tengan libertad para enfocarse en lo que deben lograr. Las metas deben representar un estímulo desafiante, no imposibles ni triviales. Personalmente, recomiendo el uso del modelo NSM (northstar metric), complementado con OKRs (Objectives and Key Results), una herramienta excelente para equipos de producto que buscan orientar sus esfuerzos hacia objetivos claros. Para profundizar en esta metodología, recomiendo el libro Radical Focus de Christina Wodtke. Este libro es ideal para líderes de producto que buscan transformar sus equipos en motores de alto rendimiento y, al mismo tiempo, desarrollar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

Conclusión

El liderazgo ágil es crucial para transformar equipos de producto en verdaderos agentes de cambio dentro de una organización. Cuando un equipo tiene la autonomía para perseguir objetivos estratégicos con claridad y creatividad, se libera su potencial para innovar, aprender y mejorar continuamente. Este enfoque no solo beneficia al equipo, sino que también genera un impacto positivo en los resultados de negocio al fomentar un entorno de colaboración y responsabilidad compartida.

Si estás comenzando a implementar liderazgo ágil en tu equipo, aquí tienes mi recomendación para dar el primer paso y poner en marcha el cambio.

Enfócate en las habilidades de un líder ágil, que según mi perspectiva las seis habilidades clave que debes empezar a trabajar son:

VISIÓN ESTRATÉGICA:

Un líder ágil debe inspirar al equipo con una dirección clara, que conecte el trabajo del día a día con la misión de la organización, guiando sus esfuerzos hacia el impacto.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS:

Esta habilidad ayuda a mantener el enfoque y la responsabilidad, incentivando al equipo a superar expectativas.

ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD:

Un buen líder ágil no solo se ajusta rápidamente a nuevos contextos, sino que también ayuda al equipo a ver estos cambios como oportunidades de crecimiento, manteniendo la motivación.

FOMENTO DE LA AUTONOMÍA Y CONFIANZA:

El líder ágil empodera a los colaboradores para que asuman la responsabilidad de sus tareas, lo que incrementa la eficiencia y la creatividad del equipo. Esta confianza fomenta un sentido de propiedad y compromiso con los resultados.

COMUNICACIÓN CLARA Y EMPÁTICA:

Esta habilidad es esencial para mantener al equipo alineado y resolver conflictos con sensibilidad y precisión.

COACHING:

Esta habilidad es crucial para inspirar confianza y ayudar a cada integrante a alcanzar su máximo potencial, promoviendo una dinámica de equipo colaborativa y resiliente.

Es momento de dejar atrás el liderazgo tradicional y evolucionar hacia un enfoque ágil que impulse el potencial de tus equipos de producto. El cambio debe comenzar por nosotros, los líderes. Recuerda, un líder ágil no solo dirige, sino que habilita a su equipo para alcanzar resultados extraordinarios. Empieza ahora a transformar tu liderazgo y, con él, el futuro de tus productos y de tu organización.

Entorno Dinámico: Tres Factores Clave

Carlos Hetzel

Head of Innovation and Ventures
Accenture – Co-founder Unlearn




Estamos en un entorno cada vez más dinámico y cambiante, dado por tres grandes factores.

El primero es impulsado por tecnologías como la inteligencia artificial, el quantum computing y las producciones en serie en distintos polos que se implementan cada vez más fuerte en distintas locaciones.

El segundo es impulsado por los consumidores que a través de las redes sociales están afectando cambios de comportamientos en el consumo cada vez más rápido.

Tercero por las condiciones geopolíticas y factores naturales que mueven los ejes y decisiones de las organizaciones y políticas públicas.

Es en este contexto que el liderazgo requiere un nivel de adaptación cada vez más exigente para tomar estos factores compartidos del día a día, lo que obliga a repensar las estrategias de forma más frecuente.

Para esto, la forma en cómo se gestionan los equipos debe considerar **3 criterios esenciales**.

1

La coordinación es crucial para orientar los objetivos y dinámicas de trabajo cada vez más claras y preciosas.

2

La cultura es una responsabilidad que involucra invertir recursos y tiempos para que tenga la flexibilidad y la energía para adaptar a los equipos.

3

Entender que **a las personas que contratamos y lideramos hay que destinarles recursos para que puedan entrenarse rápidamente** para hacer frente a los factores de contexto mencionados inicialmente.

En definitiva los líderes de hoy deben gestionar esta complejidad entregando inspiración y canalizando de forma rápida el cruce entre el contexto cambiante y la administración de los criterios esenciales de la gestión de equipos.

Adaptarse o quedarse atrás: la transformación del liderazgo en el mundo BANI

Alejandra Mustakis

Emprendedora y empresaria chilena.



Atrás quedaron los tiempos en que las grandes compañías solo estaban orientadas en generar rentabilidad y beneficios económicos, sin preocuparse de las personas que componían sus equipos ni de cómo construir una mejor sociedad. Pero pese a las grandes transformaciones que hemos vivido en los últimos años, muchas de ellas aún no comprenden que este nuevo mundo requiere de renovados paradigmas donde lo colectivo es mucho más importante que las prácticas individualistas.

Hace algunos meses comenzó a surgir con fuerza el concepto de “**mundo BANI**” o “**entorno BANI**”, creado por el antropólogo y escritor estadounidense Jamais Cascio a partir de un acrónimo hecho con la unión de las palabras brittle, anxious, nonlinear e incomprehensible, que en español podemos traducir como un contexto frágil, ansioso, no lineal e incomprendible.

Vivimos en un escenario completamente diferente al que existía hace algunos años y, por eso, ya no sirve aplicar métodos tradicionales para responder a distintos desafíos. Un gran ejemplo de esto es lo que ocurre con las empresas privadas y el cambio de orientación hacia un nuevo tipo de liderazgo con un enfoque más colectivo.

¿Cómo debería ser, en la práctica, un liderazgo consciente que se adapte con éxito a escenarios de cambio y alta exigencia como los que vivimos hoy? ¿Qué requisitos son necesarios?

Creo que lo primero, es poner el foco en la causa y en las personas. Las empresas están compuestas de seres humanos y no de números. La productividad es prioritaria, pero también el ser partícipes del entorno donde estamos, ayudando a resolver problemas y disminuir brechas a través del quehacer diario.

Un punto relevante es empoderar al resto. Hoy en día, el liderazgo es más valioso y trascendente cuando logra potenciar a otros, entregar

herramientas y ayudar a desarrollar talentos. Hablamos de empresas que entregan poder, que creen en su gente, que crean líderes. En tercer lugar, son organizaciones amorosas, preocupadas por las formas, los cuidados y los detalles. Las personas necesitan tanto en su vida privada como laboral, sentirse parte activa de una comunidad y cuando eso se logra, todos podemos beneficiarnos de mejores resultados a largo plazo. Idealmente este factor puede incluirse en el corazón de las compañías, creando parámetros que permitan la medición y los incentivos.

El mundo BANI requiere también de mayor diversidad. Cuando las empresas son más diversas, cuentan con una visión 360° que las vuelve no solo más inclusivas, sino también más amplias y ricas. Mientras más parecidos somos, pensamos igual y vemos relativamente lo mismo. Como contrapunto, hoy el valor está en cooperar y colaborar desde la diferencia. Es importante también ahondar en este aspecto desde una perspectiva de brecha de género. Para las empresas de hoy no es suficiente con cumplir con cuotas de género y proyectar hacia afuera una imagen de inclusividad que puede aportar beneficios reputacionales a la compañía.

El cambio verdadero ocurre cuando entendemos que incorporar a más mujeres al sector corporativo deriva en mejoras en el desempeño y entrega ventajas concretas para la sociedad en su conjunto.

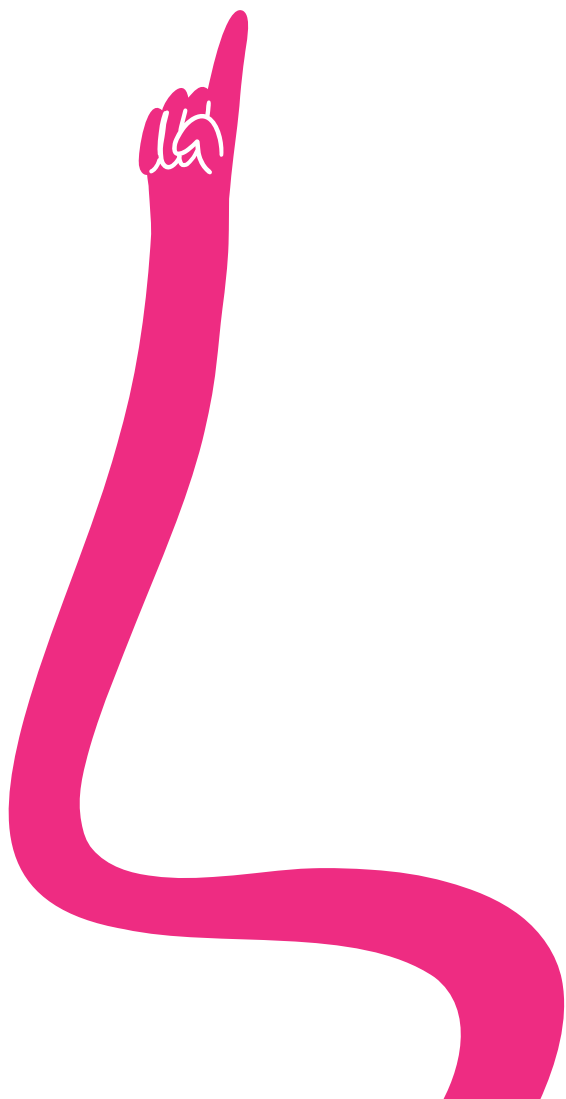
Es más, diversos estudios han demostrado que contar una mayor cantidad de mujeres en todo tipo de puestos trae efectos positivos dentro de las organizaciones, como la disminución de la brecha salarial, mayor rentabilidad y menores posibilidades de fracaso.

Otro elemento crucial para los liderazgos efectivos es la colaboración. Este es un atributo clave para el correcto desarrollo de un ecosistema y creo que aquí, las grandes empresas tienen mucho que aprender de los emprendedores, quienes lo tienen claro y se preocupan constantemente de crear y conformar redes. La experiencia y la práctica nos muestran que el trabajo colaborativo tiene un valor fundamental en el desarrollo de una relación de trabajo, en la creación de un proyecto o en la materialización de una idea. En momentos de crisis este concepto toma más fuerza, ya que agrupa muchos elementos en torno a un objetivo en común. Diferentes especialidades, pensamientos, conocimiento técnico y habilidades trabajando en conjunto para solucionar un problema específico pueden ser capaces de transformar el mundo.

No me cabe duda de que tanto en Chile como en el resto de los países, los últimos años aceleraron procesos sociales, tecnológicos y económicos que ya estaban en curso, pero cuyas consecuencias vemos ahora con mayor nitidez. **El entorno “BANI” es una realidad, querámoslo o no.**

Y por eso, ahora depende de los futuros liderazgos corporativos y de todos nosotros que esos cambios nos lleven a construir nuevos ecosistemas que tomen nota de los errores del pasado y apliquen las lecciones teniendo presente el contexto. Necesitamos ser más conscientes, inclusivos e innovadores a un nivel macro, pero también en el día a día, en las decisiones que tomamos, en las relaciones que establecemos con nuestros equipos y colaboradores. Los líderes propiamente tales serán aquellos que miren al futuro con esperanza, optimismo, unión e inteligencia colectiva.

¿Por qué no aprovechar el impulso para instalar de manera permanente este enfoque en el sector privado?



“...tú puedes ser un líder exponencial, si te lo pones como prioridad...”

Pía Cárdenas

CEO SPINpitch – Profesional independiente – Co-founder Unlearn



Corría el mes de Julio del año 2022, y no me preguntes por qué, pero la curiosidad me atrapó. Agarré el auto y me dirigí a lo que iba a cambiar mi vida.

Mi clase de prueba de Batería.

Aunque nunca había tocado batería acústica, cuando agarré la baqueta y le pegué a la caja y a los toms, me enamoré.

Así pasaron cerca de 6 meses, clases todas las semanas con mi sensei Seba Lifchitz, el cual me ayudó en corto tiempo a avanzar bastante bien. A diferencia de la mayoría de los músicos que empiezan a tocar instrumentos a sus cortos años, para mí eran mis dulces 39.

Un día tocando una de mis canciones favoritas de Metallica, erré... pero volví a la canción... y erré de nuevo, pero nuevamente volví. Fue en ese momento que Seba me dice “listo! Ya eres una baterista y estás lista para formar un ensamble

Wuauuu, eso significaba que podía tocar en una banda. Lo que no estaba en mis planes era que en esa banda iban a haber músicos de bastante mejor nivel, una guitarrista maravillosa que llevaba tocando 7 años, una bajista apasionada por la música con 4 años de práctica, una cantante que había cantado desde chiquita y yo... que desde hace 6 meses ni siquiera pensaba en sentarme en una batería

Fue extremadamente duro. Los primeros ensayos fueron terribles, dado que la batería es el instrumento que guía el ritmo, tener un baterista tan “junior” claramente ocasionaba problemas en toda la banda.

Al cabo de un par de meses, una noche, luego de un pésimo ensayo, llegué a la casa, me puse pijama y lo decidí. Iba a renunciar a la banda. Nos quedaba solo un mes para nuestra primera presentación y era obvio que no iba a lograrlo. Por lo cuál me quedé dormida planeando la renuncia a la banda.

Pero al día siguiente, al abrir un ojo y autopegarme una cachetada emocional me dije

“tú entrenas a las personas a comunicarse mejor y dices que la práctica hace al maestro... entonces deja de lloriquear y pensar boludeces y practica”

Entonces, paso siguiente para pasar de un lindo plan a la acción, buscar una hora en el día para poder hacerlo. Obvio que como el 99% de la población que me rodea, no tenía tiempo, entonces tenía que modificar mi vida para dar cabida a la práctica.

Ok, necesito entonces ir a dejar a mi hija al colegio 30 minutos antes y empezar mi vida laboral 15 minutos después, y solo así podré tener 45 minutos sagrados, todos los días para practicar.

Ya han pasado 5 presentaciones, y en verdad cada día toco mejor. Pero no fue gratis.

Y ahora la pregunta del millón. ¿Qué tiene que ver mi historia con la batería con el liderazgo exponencial?, sencillo. Qué es muy lindo pensar en grande, creer que podemos llegar a la luna, que no existen límites y que está la tecnología y los medios para hacerlo. El problema que veo es que hay demasiada información, tecnología, buenas intenciones, pero cada vez que le pregunto a alguien sobre cuánto tiempo de su semana destina a

aprender a utilizar esta tecnología o a sacar conclusiones de toda esta información, o, más atrás, de cuánto invierte en la calle, conociendo a su cliente, la respuesta obvia ya la veo venir...

“lo que pasa es que no tengo tiempo”

Queridos líderes. Si quieres hablar de negocios exponenciales, tienes que fijar, tal como fijas las cientos de reuniones al mes, fijar un espacio para aprender. Para entender a tu cliente, para entender el funcionamiento de las nuevas tecnologías, para mirar qué están haciendo otras empresas, en otros países, de la misma y de otras industrias.

Y ese espacio también se lo debes exigir al equipo, viendo la disrupción, la innovación y la transformación digital no como un “nice to have” si no como un “must”. Es tu deber el cambiar la forma en que vemos el futuro.

Te puedo apostar que, si tu día a día está enfocado en apagar incendios, cierra este ebook y anda a solucionar primero esto.

Porque necesitas tiempo. Porque si no, nos quedamos en buenas intenciones y no damos espacio para el crecimiento exponencial. Que obvio, está de más decir, trae riesgo, fallas, tiempo, y un volver a empezar. Sin culpables, sin arrepentimientos.

En resumen, mi invitación luego de vivir mi camino inicial con la batería, es que como seres humanos podemos hacer casi todo lo que nos propongamos. Pero si esto no tiene un espacio en tu agenda, será un lindo sueño, una utopía.

Anda, ve tu agenda, háblalo con tu equipo.

¿En qué momento de la semana te enfocarás en aprender sobre esta gran ola de nueva tecnología para hacer una mejor empresa, con crecimiento exponencial?

SUGERENCIA: MARTES 10 AM.

Razón:

- No es lunes
- No es 9 de la mañana (donde se toma café o se resuelven urgencias)
- Miércoles ya tienes trabajo acumulado
- Jueves ya estás agotado de la semana
- Viernes... ni lo pienses. Y si es viernes, debe ser AM

Feliz si luego me cuentas como te va. A veces lo más obvio es lo que menos trabajamos.

Dale, ***tú puedes ser un líder exponencial***, si te lo pones como prioridad y te empapas de los reales problemas y las reales soluciones, que muy probablemente ya existan.

“...liderazgo es un viaje continuo de aprendizaje y crecimiento. No hay un punto final; siempre hay nuevas lecciones que aprender y formas de mejorar.”

Maria Jose Garcia

Chief People Officer CleverIT Group
Co-founder Unlearn



Desde el momento en que inicié mi trayectoria laboral, siempre he tenido líderes a quienes he admirado profundamente. Recuerdo cómo, en mis primeros días, observaba a esos referentes y me decía a mí misma: "Quiero ser como ellos cuando sea mayor". Cada uno de ellos me inspiró de maneras diferentes, y de cada uno tomé lo mejor que tenían para ofrecer. Fueron ellos quienes sembraron en mí la semilla de la pasión por liderar y me mostraron que un verdadero líder no solo dirige, sino que inspira y empodera a los demás.

Hoy, tengo el privilegio de poner en práctica todo lo que aprendí de ellos. Lidero con el propósito de inspirar a otros, siendo una comunicadora transparente y una referente de confianza y empatía.

Creo firmemente que estos son pilares fundamentales para llevar a los equipos a niveles altamente competitivos y, con ello, generar un gran impacto en las organizaciones. La transparencia en la comunicación no solo construye confianza, sino que también crea un ambiente donde cada miembro del equipo se siente valorado y escuchado.

Siempre he creído que la actitud lo es todo en un equipo. Las habilidades técnicas se pueden aprender y perfeccionar con el tiempo, pero una actitud positiva y proactiva es invaluable. Por eso, les digo a mis colaboradores: "Querer es poder". Les animo a que afronten cada desafío con determinación y optimismo, sabiendo que juntos podemos superar cualquier obstáculo que se presente en el camino.

Me esfuerzo por crear un espacio donde el equipo se sienta libre para proponer nuevas ideas y llevarlas a cabo. Creo que es fundamental que cada persona se empodere de sus procesos y sienta que tiene un impacto

real en el resultado final. Este empoderamiento no solo fomenta la innovación, sino que también fortalece el compromiso y la motivación individual y colectiva. Cuando las personas sienten que sus ideas son valoradas y que tienen la libertad para explorar nuevas soluciones, el equipo en su conjunto se vuelve más dinámico y adaptable.

Entiendo que en el camino cometeremos errores, y estoy convencido de que es precisamente en esos momentos donde más aprendemos y crecemos. Por eso, permito que el equipo tome riesgos calculados y aprenda de sus tropiezos. Sin embargo, también sé que la guía de un buen líder puede minimizar estos errores y convertirlos en oportunidades de aprendizaje. Mi objetivo es estar allí para apoyar y orientar, sin sofocar la creatividad y la iniciativa de los demás.

Nunca debemos olvidar que somos seres emocionales. Las emociones influyen en cómo pensamos, cómo actuamos y cómo interactuamos con los demás. Por eso, considero clave conectar desde la humildad, dejando el ego de lado. En el pasado, en épocas más arcaicas, se pensaba que el líder debía ser autoritario y distante. Pero hoy sabemos que la verdadera fortaleza de un líder reside en su capacidad para empatizar, para entender las necesidades y emociones de su equipo, y para crear conexiones genuinas.

Al adoptar este enfoque humano y empático, estoy convencido de que podemos formar equipos comprometidos, innovadores, colaborativos, flexibles y de confianza. Equipos que no solo alcanzan sus objetivos, sino que también disfrutan del proceso y se sienten realizados en el camino.

Cuando logramos esto, realmente lo tenemos todo. Un equipo así es capaz de superar cualquier desafío y de adaptarse a cualquier cambio que pueda surgir.

En esta nueva era de la inteligencia artificial, es importante reconocer que las habilidades técnicas están evolucionando rápidamente. La tecnología nos está proporcionando herramientas increíbles que pueden potenciar nuestro trabajo y ayudarnos a ser más eficientes. Sin embargo, las habilidades blandas, más bien llamadas ahora Power Skills, esas que nos permiten conectar con otros seres humanos, son más valiosas que nunca. Son las habilidades más difíciles de adquirir y las que realmente marcan la diferencia en el liderazgo y en el éxito de un equipo.

La inteligencia artificial puede asumir muchas tareas, pero nunca podrá reemplazar la empatía, la creatividad, la pasión y la conexión humana. Por eso, debemos enfocarnos en desarrollar y potenciar nuestras habilidades blandas. Debemos aprender a comunicarnos de manera efectiva, a colaborar, a resolver conflictos y a liderar con el corazón.

He aprendido que dejar espacio para que el equipo crezca y se desarrolle es esencial. No se trata solo de delegar tareas, sino de confiar en las capacidades de cada individuo y apoyarlos en su camino.

Esto implica estar dispuesto a escuchar, a ofrecer feedback constructivo y a celebrar los éxitos juntos. Cuando un líder muestra confianza en su equipo, los miembros se sienten motivados para dar lo mejor de sí mismos.

Además, fomentar un ambiente de aprendizaje continuo es crucial. El mundo está cambiando rápidamente, y debemos estar dispuestos a adaptarnos y crecer. Animo a mi equipo a buscar nuevas oportunidades de desarrollo, a mantenerse curiosos y a no tener miedo de hacer preguntas. Juntos, exploramos nuevas tendencias, tecnologías y métodos que pueden mejorar nuestro trabajo y aportar valor a la organización.

También es importante reconocer y respetar la diversidad dentro del equipo. Cada persona aporta una perspectiva única basada en sus experiencias y antecedentes. Al valorar estas diferencias, podemos enriquecer nuestras soluciones y abordar los desafíos desde múltiples ángulos. La inclusión no solo fortalece al equipo, sino que también refleja un compromiso con la equidad y el respeto.

En mi experiencia, he visto cómo este enfoque integral del liderazgo puede transformar no solo a un equipo, sino también a toda una organización. Cuando los líderes se comprometen a inspirar, a comunicarse con transparencia y a construir confianza y empatía, crean un efecto dominó que impulsa la innovación y el éxito a largo plazo.

Finalmente, es fundamental recordar que el liderazgo es un viaje continuo de aprendizaje y crecimiento. No hay un punto final; siempre hay nuevas lecciones que aprender y formas de mejorar.

Mantenerse humilde y abierto al feedback nos permite evolucionar y adaptarnos a las necesidades cambiantes de nuestros equipos y del mundo que nos rodea.

En resumen, mi experiencia me ha enseñado que el liderazgo efectivo se basa en inspirar a otros, en ser transparente y en construir confianza y empatía. Se trata de valorar la actitud por encima de las habilidades técnicas y de crear un ambiente donde todos se sientan empoderados para contribuir y crecer. Se trata de aprender de los errores y de guiar al equipo con humildad y comprensión.

Al hacer todo esto, no solo estamos construyendo equipos más fuertes y exitosos, sino que también estamos preparando a nuestras organizaciones para enfrentar los desafíos del futuro. Estamos creando culturas laborales donde las personas pueden florecer, innovar y sentirse verdaderamente comprometidas.

Y aunque la inteligencia artificial está cambiando el panorama laboral, debemos recordar que nuestra humanidad es nuestro mayor activo. Son nuestras Power Skills las que nos permiten adaptarnos, colaborar y liderar en tiempos de cambio. Al enfocarnos en desarrollar estas habilidades, estaremos mejor equipados para aprovechar al máximo las oportunidades que esta nueva era nos ofrece y para seguir inspirando a quienes nos rodean.



“...seamos ejemplos vivos, reales y que dentro del rol no temamos en también tener presente que somos personas”.

Yasmery Morales Abreu

Directora de Personas y Organización
MAPFRE Seguros Generales de
Chile, S.A



in

A lo largo de mi vida profesional, en el cual he estado por más de 30 años dentro del mundo corporativo, he sido testigo de los cambios organizativos, reestructuraciones, procesos de eficiencias, innovaciones, incorporaciones de nuevos sistemas productivos, movimientos internos, cambios horizontales y verticales que impactan en la reorganización de lo que llamamos “Estructura Organizativa”. Todo lo anterior, busca un propósito común que es, lograr un orden y planificación que permita organizar a las personas que la conforman eficientemente considerando su talento, potencial, conocimiento y capacidades que respondan a las necesidades del negocio.

El mundo corporativo está enfrentando importantes desafíos, que han llevado a las empresas pensar en irse transformando, incorporando nuevas formas de trabajo, adoptando y pensando en ideas disruptivas que impactan en cambios en los Modelo de Negocio, desde innovar con nuevos productos, buscar la agilidad de los procesos y servicios, así como la digitalización de tareas masivas, que favorezcan los procesos y por ende los tiempos de respuestas de cara al cliente, así como la minimización de los costos operativos.

Para enfrentar estos desafíos se han requerido de diferentes estilos de liderazgos, el cual, según la época, se les han ido denominando de diferentes formas, buscando la modernización, impacto y atención de los que ocupan cargos de responsabilidad y cargos directivos, con el fin de ir evolucionando y perfeccionando según las necesidades, las tendencias y exigencias de los equipos de trabajos. Para recordar algunos, menciono los siguiente: Liderazgo Adaptativo Liderazgo Efectivo, Liderazgo Situacional, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Redarquico, etc.

Cada estilo inspira y busca un mismo objetivo, que es ampliar la mirada de

los líderes para que seamos capaces de profundizar y concientizarnos en la responsabilidad que se adquiere dentro de la carrera de gestión, donde la máxima responsabilidad es **“Liderar Personas”**.

Es aquí, donde todos los que ocupamos puestos de responsabilidad y dirección, somos los llamados a estar en la vanguardia progresando, anticipándonos, mirando más allá de lo que el camino nos dice, por tanto, es prudente que tengamos definida una estrategia que responda a una mirada amplia de 360°.

Es por esto que... el parar un momento para mirarnos a nosotros mismos es clave, dando un espacio, respiro para reflexionar sobre lo que hoy es clave en nuestra gestión.

Tenemos equipos cada vez más informados, preparados, ágiles tecnológicamente, exigentes, y con convicciones personales que los movilizan de formas diferentes, con miradas globales que pueden acceder a nuevas formas de trabajo que el mundo les ofrece hoy.

Esto hace que las Áreas de Personas, enfrentemos grandes desafíos, enfocando nuestro plan de trabajo en acompañar a los líderes para alinear, concientizar y priorizar que pongan a disposición nuevas características al servicio de los equipos de trabajo, que les permitan conectar de una manera más cercana y humana que facilite

entender las brechas detectadas en las capacidades actuales y nuevas que requerirán, para lograr que ambos roles líder y equipo se logren comprometer y tengan un horizonte más claro de lo que se espera en el corto y mediano plazo dentro de los roles que se ocupan.

Uno de los puntos a resaltar en las dinámicas de trabajo es que se observan carencias comunicacionales, a pesar de que como ecosistema estamos hiperconectado y saturados de información, viendo con preocupación que la comunicación cara a cara, cada vez se va complejizando, siendo clave el trabajar en buscar mecanismos, dinámicas que faciliten conversaciones poderosas en pro de que sean espacios para encantar, debatir, co crear y colaborar respetando visiones y opiniones que permita conocer más los intereses, motivaciones, propósitos personales y siendo grandes insumos para que como líderes aprovechemos para alinearlos a los propósitos corporativos.

El área de personas es hoy clave en los procesos estratégicos del mundo empresarial, donde debemos gestionar los cambios estructurales, generacionales, sociales que llegan a las compañías, viendo con mayor relevancia y urgencia contar con líderes muy preparados emocionalmente capaces de inspirar, desarrollar, encantar y conectar con los equipos de trabajo, siendo facilitadores en su crecimiento profesional incorporando dentro del rol cada vez más la humanidad, empatía, cuidado de los

equipos. Es volver a lo básico, que es ser una buena persona capaz de facilitar al otro bajo un ambiente de respeto y reciprocidad incorporando el conocimiento y valorar las capacidades que sea capaz de desarrollar.

Vivimos la guerra del talento, competimos entre sectores por tener a los mejores curricularmente, pero enfoquemos nuestras búsquedas y cuidemos lo más relevante el ser de cada persona, sus valores éticos, motivaciones, deseo de crecer, inteligencia genuina y emocional para ser nosotros quienes desarrollemos progresivamente el conocimiento.

Esto afianza lo que durante mi trayectoria como directiva del área de persona siempre he considerado clave en mi forma de trabajar, considero que el ser una persona real, mostrándome sin mayores máscaras que en ocasiones genera distancias entre los equipos, ha permitido espacios de confianza y conversaciones honestas entre todos, siempre bajo un ámbito respetuoso y profesional.

Siempre he dicho que soy una afortunada por hacer algo que disfruto mucho, y lo hago con mucha pasión generando cada proyecto, proceso con ilusión, siendo ejemplo en lo que entrego a mi equipo, inspirándolos y logrando sacar de cada uno su mejor versión profesional y personal.

Considero que el ofrecer autonomía, el tomar tiempo para escuchar, aprender, abrir espacios de conversaciones

reflexivas sobre lo logrado y limitaciones encontradas en el camino favorece la confianza y abre posibilidades de mejorar.

Hoy al hablar del Liderazgo Exponencial, veo que es sacar de cada líder su mejor versión, que seamos ejemplos vivos, reales y que dentro del rol no temamos en también tener presente que somos personas.

El inspirar a los equipos es lograr en conjunto enamorarnos de lo que hacemos en nuestro trabajo, procesos, proyectos y hacerlo con pasión que veamos en el **HACER**, esa conexión con lo que los moviliza desde el **SER** y conecte con su propósito personal y buscar los caminos en conjunto para llevarlo a cabo con entusiasmo, compromiso y felicidad de celebrar el trabajo bien hecho o también aprender de las posibles barreras encontradas, pero con la satisfacción que dimos todo en el camino.

Empoderemos a nuestros equipos, considero que la autonomía a todos nos gusta y da espacio de sentirse con fuerza para generar acción. Lo considero como un símbolo de confianza que entrego a las personas del equipo, quienes han demostrado por sus capacidades, conocimiento, potencial y desarrollo, que responden eficientemente y amplía su fuerza y crecimiento profesional.

Esto me ha permitido ver el desarrollo de los que me han acompañado y puedo decir que mi gran satisfacción es ver el

crecimiento exponencial de cada uno, siendo para mí la huella que siempre he querido dejar de las personas que han trabajado a mi lado.

Los equipos de trabajo cada vez están más conectados indistintamente de las áreas en la que pertenezcan, veo que la gestión de proyecto ha ido abriendo y fortaleciendo la mirada transversal de contar con equipos colaborativos, siendo relevante un conocimiento amplio del negocio, donde cada integrante con su conocimiento sea un aporte a la contribución de lo que se esté planteando. Es clave el lograr que cada integrante se sienta seguro en aportar su idea, sin miedo a sentirse cuestionado. Nuestra responsabilidad como líderes es ser garantes que la Seguridad Psicológica esté implementada dentro de las áreas, abriendo posibilidades a escuchar lo que cada persona desea expresar, dando su opinión y trabajar cada vez más en redes de trabajo que permita descubrir talentos ocultos que no siempre son visibles en las organizaciones.

El liderazgo de hoy como el Exponencial, viene a mostrar a un líder más orientado a las personas, siendo capaz de aprovechar los talentos individuales, conectando desde lo que cada uno le inspira, conectar desde un propósito común, para aprovechar al máximo esa pasión, ilusión y hacer del trabajo un lugar que disfruten, aprendan y se fortalezcan no solo como profesionales sino también como persona, desarrollando habilidades

de conexión, interacción y relacionamiento. El mundo digital, los cambios generacionales, los cambios sociales, la integración de la inteligencia artificial y exigencia del cliente con la inmediatez, nos lleva a tener un liderazgo ágil, dinámico, abierto a escuchar, reflexivo e inspirador, priorizando en ser un gran conocedor de las capacidades, talento y aspiraciones de tiene el equipo para poder desde ahí conectar y sacar de cada uno su potencial y desafiarlos a que se atrevan a mostrar y dar ese más, que les permita crecer.

Hoy las empresas y mundo corporativo estamos muy orientadas a buscar ese equilibrio de contar con equipos y entornos saludables, donde el rol del líder es y seguirá siendo clave para seguir evolucionando, en la medida que el mundo y la sociedad siga avanzando.

Mi compromiso como parte de los líderes que forma el mundo corporativo seguirá siendo:

“Ser un líder comprometido a seguir inspirándolos para que logren desafiarse y elevar sus talentos aún no descubiertos, con un firme objetivo de contribuir a su propósito personal, trabajando de la mano para dejar en ellos una huella, siempre teniendo como prioridad que somos persona, donde el respeto, la escucha, las relaciones, conexiones y empatía, que debemos de cuidar en la vida profesional y personal”

La Organización Exponencial: Una Mirada Desde el Management

Daniel Rubio Leiva

Director Marketing – BTG Pactual Chile / Director Unlearn – Co-founder Unlearn & miembro del Advisory Board de Unlearn




En esta era de digitalización acelerada, las organizaciones, y por supuesto, los profesionales que trabajamos en ellas, nos enfrentamos a una presión constante para adaptarnos a las rápidas transformaciones tecnológicas y de mercado.

Por otra parte, las visiones más tradicionales de management privilegian (en general) la planificación estable y el crecimiento incremental como parte clave de la estrategia de la empresa. Esta visión, sin embargo, ha sido completamente superada por este entorno vertiginoso de tecnología, donde la capacidad de escalar de manera exponencial y adaptarse rápidamente es esencial para la supervivencia y el éxito.

Es en este nuevo contexto, que las personas y las organizaciones deberíamos preguntarnos ¿estoy yo, los líderes de la organización, el board y la cultura preparados para cambiar la manera en que venimos trabajando para aprovechar de mejor forma lo que me ofrece este nuevo contexto?

Esta nueva época nos exige poder actualizar profundamente nuestra mentalidad de liderazgo y la gestión estratégica. Necesitamos avanzar a una “Mentalidad Exponencial”.

¿Cómo puedo convertirme en una Organización Exponencial?

Las organizaciones exponenciales, como se define en el libro Exponential Organizations de Salim Ismail, se caracterizan por la capacidad de crecer rápidamente mediante el aprovechamiento del poder de las tecnologías y la inteligencia colectiva de todos los miembros de la organización.

Una de las características centrales que tienen las empresas exponenciales es que logran definir un “Propósito de Transformación Masiva”, que inspira y unifica a todos los miembros hacia un objetivo ambicioso y significativo. Este propósito se convierte en el motor de la estrategia organizacional,

movilizando recursos y talento hacia un fin compartido.

Otros elementos claves para desarrollar una organización exponencial tienen que ver con el correcto uso de recursos, esto es tiempo de nuestros colaboradores y el uso correcto de tecnologías que apoyen la simplificación o automatización de procesos. Un ejemplo claro de lo anterior es la implementación de herramientas con IA para aumentar la productividad de quienes toman notas en reuniones, crear algoritmos para aumentar la velocidad de la toma de decisiones, la contratación de expertos por proyecto o part-time, por nombrar algunos casos de uso.

Ser exponencial requiere flexibilidad, de preguntarnos constantemente cómo podemos hacerlo mejor, más rápido o barato, y esto a su vez aplicado a cada pequeña decisión que tomamos. Lo anterior no quiere decir que debemos “reinventar la rueda” para cada caso de uso, sino que tengamos la convicción de que la tecnología nos ayudará a lograr nuestros resultados exponenciales cada vez de mejor forma.

Liderazgo Exponencial con deuda en la Transformación Digital

Todo lo dicho hasta ahora puede sonar hasta obvio, pero la realidad es que, para muchas empresas, especialmente aquellas con estructuras tradicionales o que llevan años en el mercado, la transformación hacia una organización exponencial requiere de cambios en el

ADN, donde la cultura juega el rol fundamental.

Como sabemos, las personas estamos “pre-programadas” para encontrar atajos, automatizar, y generar zonas de confort. Es decir, las personas estamos preconcebidas para ser reacios al cambio. Por eso, uno de los principales desafíos para la incorporación de nuevas herramientas y métodos de trabajo es la necesidad de una transformación en la mentalidad de todos los miembros de la organización, partiendo por sus líderes. Muchos ejecutivos y gerentes siguen atrapados en una lógica de management tradicional, dedicando una parte importante de su tiempo a problemas operativos y reuniones poco productivas, en lugar de abordar problemas estratégicos de impacto exponencial.

Si queremos generar una evolución exponencial, requerimos de generar un cambio de mentalidad, el cual debe comenzar a nivel individual, para luego ir avanzando a los equipos, y finalmente alcanzando a la organización en su conjunto.

Cambiar la mentalidad individual implica que los líderes prioricen el aprendizaje y la exploración de nuevas tecnologías, pero no cualquier tecnología, sino aquellas que realmente sean aplicables y transformadoras para su contexto específico. Un líder con una mentalidad exponencial busca oportunidades para desaprender modelos obsoletos y reaprender de las nuevas tecnologías.

El Poder del Reaprendizaje y el trade-off de actividades de la organización

Para adoptar un liderazgo exponencial, los líderes, de empresas nuevas o con años en el mercado, deben fomentar el reaprendizaje en sus equipos, ayudándolos a generar los espacios de experimentación, exploración y adaptación continua. Este enfoque requiere muchas veces sacrificar ciertas actividades para concentrarse en la evolución de los conocimientos. Es más, equilibrar la ejecución del día a día y la preparación para el mañana no es tarea sencilla, y requerirá modificar la conducta de las personas y empoderarlas a que todos puedan tener criterio para focalizarse en las nuevas actividades de valor y dejar de hacer lo que podría ser subóptimo.

En este sentido, el rol de los líderes se amplía. Ya no es suficiente que se enfoque en la gestión de recursos o el logro de objetivos a corto plazo, sino que debe también ser un impulsor de la transformación y un facilitador del aprendizaje continuo. La transición hacia una organización exponencial requiere que el líder inspire, motive a su equipo, y genere los espacios, para que los miembros de una organización puedan ver, aprender, e invertir tiempo en los conocimientos que necesitan para generar el cambio.

De lo Operacional a lo Estratégico: La Transformación de los Equipos

A medida que los líderes desarrollan una mentalidad exponencial, deben alentar a sus equipos a pasar de tareas

operativas rutinarias a actividades estratégicas de mayor valor. Cambiar esta dinámica implica reestructurar prioridades y objetivos, enfocándose en proyectos que fomenten el desarrollo de habilidades avanzadas y el aprendizaje de tecnologías clave. Así, lo operacional se deberá delegar, automatizar y que deje de ser un costo. La transición de esto muchas veces requiere de expertise externa.

Particularmente, para aquellos líderes de empresas que fueron fundadas antes de la era digital, especialmente aquellas con más de 50 años de antigüedad, y que no fueron diseñadas para operar en el ecosistema actual de tecnologías disruptivas, van a representar un desafío aún mayor, por lo que será clave tener una mirada actual y realista de donde están los primeros espacios para la exponencialidad y guiar desde el ejemplo.

Particularmente, para aquellos líderes de empresas que fueron fundadas antes de la era digital, especialmente aquellas con más de 50 años de antigüedad, y que no fueron diseñadas para operar en el ecosistema actual de tecnologías disruptivas, van a representar un desafío aún mayor, por lo que será clave tener una mirada actual y realista de donde están los primeros espacios para la exponencialidad y guiar desde el ejemplo.

En estos últimos 10 años de carrera, he podido vivir y comprobar que la transición hacia una organización exponencial no es sencilla, y requiere

una reinención en varios niveles, desde la mentalidad de los líderes, hasta la cultura organizacional y las estructuras de equipo. El éxito de cada empresa en su transformación dependerá de la capacidad de los líderes para equilibrar las necesidades operativas, junto con el compromiso de crear valor sostenible en el tiempo, a la vez que se genera el reaprendizaje en cada uno de los miembros de la organización.



Liderazgo Ágil

Andrés Auger

Gerente de Sistemas en ICB Food Service – Co-founder Unlearn



in

En el mundo actual, todas las organizaciones enfrentan cambios constantemente, muchos de ellos impredecibles. Las organizaciones que prosperan son aquellas que pueden adaptarse rápidamente al entorno, aprender de sus aciertos y errores, y seguir avanzando con flexibilidad. Para que esta adaptabilidad sea posible, es crucial contar con un estilo de liderazgo que fomente la agilidad y el cambio continuo: el liderazgo ágil.

El liderazgo ágil es más que un método de trabajo, es una filosofía que redefine cómo los líderes trabajan con sus equipos y cómo enfrentan los desafíos en sus organizaciones.

Este estilo de liderazgo, que se originó en las prácticas y métodos de desarrollo de software ágil hace ya varias décadas, ha encontrado aplicación en diversos ámbitos debido a su capacidad para responder a la incertidumbre, y para priorizar el aprendizaje continuo.

¿Qué es el Liderazgo Ágil?

El liderazgo ágil se centra en la flexibilidad, la colaboración y la adaptación y respuesta rápida a cambios en el entorno. A diferencia de un estilo de liderazgo tradicional que prioriza el control y la estabilidad, el liderazgo ágil está diseñado para ambientes que cambian rápida y/o constantemente. Este estilo de liderazgo se caracteriza por permitir que los equipos trabajen de manera mucho más autónoma, tomen decisiones informadas y ajusten sus estrategias de trabajo sobre la marcha.

En el entorno de negocios actual, donde los cambios tecnológicos, las nuevas normativas, y la disrupción de competidores globales altamente competitivos ocurren constantemente, un líder ágil actúa como facilitador en lugar de ser la única autoridad que determina qué hacer, cómo y cuándo. La clave está en crear una cultura de trabajo que apoye la autonomía y

velocidad en la toma de decisiones, el aprendizaje continuo, y la creatividad. El líder ágil inspira, apoya y habilita a su equipo para que pueda innovar y responder eficazmente ante cualquier cambio, definiendo un marco de trabajo general, y evitando el micromanagement o la revisión detallada del trabajo y de todas las decisiones relevantes que el equipo debe tomar.

¿Cómo se Implementa el Liderazgo Ágil?

Implementar el liderazgo ágil en equipos implica instaurar y promover ciertos principios y prácticas que permitan a los miembros del equipo trabajar de manera autónoma y colaborar estrechamente. Algunas estrategias clave son:

1

Empoderar a los equipos

La base del liderazgo ágil se funda en asegurar que los miembros del equipo tengan las habilidades y el conocimiento para tomar decisiones por sí mismos. El líder ágil entrega libertad y autoridad necesarias para que el equipo pueda actuar y resolver problemas sin tener que esperar la aprobación de cada paso. Esta autonomía permite que el equipo responda con rapidez y creatividad a las demandas del entorno. Estas habilidades y/o conocimientos se deben desarrollar o adquirir dentro del equipo.

2

Fomentar la transparencia y la comunicación permanente

La comunicación abierta, clara y constante es fundamental en el liderazgo ágil. Las reuniones rápidas y frecuentes, como los “stand-ups” diarios, ayudan a todos a mantenerse alineados y a entender las prioridades y desafíos actuales. Al promover la transparencia, se crea una atmósfera de confianza y colaboración donde todos pueden expresar sus ideas y preocupaciones libremente.

3

Establecer objetivos claros, y revisarlos permanentemente

Aunque la planificación de largo plazo sigue siendo importante, los líderes ágiles establecen y revisan permanentemente los objetivos de corto y mediano plazo que busca el equipo, los cuales deben ajustarse en función de las circunstancias cambiantes. Estos objetivos deben ser claros, y deben ser muy bien entendidos por todos los integrantes del equipo, pero también deben permitir que el equipo tenga la flexibilidad para adaptarse según lo requiera la situación. Este enfoque permite que el equipo avance hacia metas específicas como una suma de objetivos intermedios que se revisan permanentemente, y que pueden estar sujetos a cambios de dirección si es necesario.

4

Enfatizar el aprendizaje y la mejora continua

En el liderazgo ágil, el fracaso no debe ser visto como un error irreversible, sino como una oportunidad de aprendizaje. Los líderes ágiles promueven la mejora continua, alentando a los equipos a reflexionar sobre sus experiencias y a ajustar sus procesos para mejorar en el futuro inmediato. Esto se puede lograr a través de reuniones de retroalimentación en las que se analizan los logros, los errores, los aprendizajes y las áreas de mejora de cada ciclo de trabajo.

¿Cómo Implementar el Liderazgo Ágil en una Organización?

Más allá de los equipos individuales, la implementación del liderazgo ágil a nivel organizacional requiere un profundo cambio de mentalidad en toda la empresa. Esto implica adoptar una cultura de trabajo en la que la agilidad sea parte de la estructura y las políticas de la organización. Aquí hay algunos enfoques efectivos:

1

Crear una cultura de agilidad

El cambio debe comenzar desde arriba, y es responsabilidad de los líderes principales impulsar la mentalidad ágil en toda la organización. Esto significa apoyar la colaboración entre equipos, reducir las jerarquías rígidas, limitar la intervención en detalles, entregar y confiar en la toma de decisiones de

manera autónoma, y eliminar los silos de información. Cuando la agilidad se convierte en un valor central de la organización, los equipos encuentran más fácil adaptarse a los cambios y trabajar en conjunto hacia un objetivo común. Los líderes de las organizaciones que desean implementar un liderazgo ágil deben ceder poder a los equipos.

2

Invertir en capacitación y desarrollo

La agilidad requiere que los empleados estén preparados para aprender nuevas habilidades y para adaptarse rápidamente. La organización puede invertir en programas de capacitación que fortalezcan las habilidades de resolución de problemas, toma de decisiones y comunicación. Además, es fundamental capacitar a los líderes en las prácticas de liderazgo ágil para que puedan aplicarlas efectivamente en sus equipos.

3

Adoptar tecnologías que faciliten la agilidad

La tecnología puede ser un gran habilitador de la agilidad en una organización. Herramientas de comunicación, coordinación, colaboración y seguimiento de proyectos e iniciativas ayudan a los equipos a coordinarse de manera rápida y eficiente, manteniendo a los equipos alineados y comunicados.

4

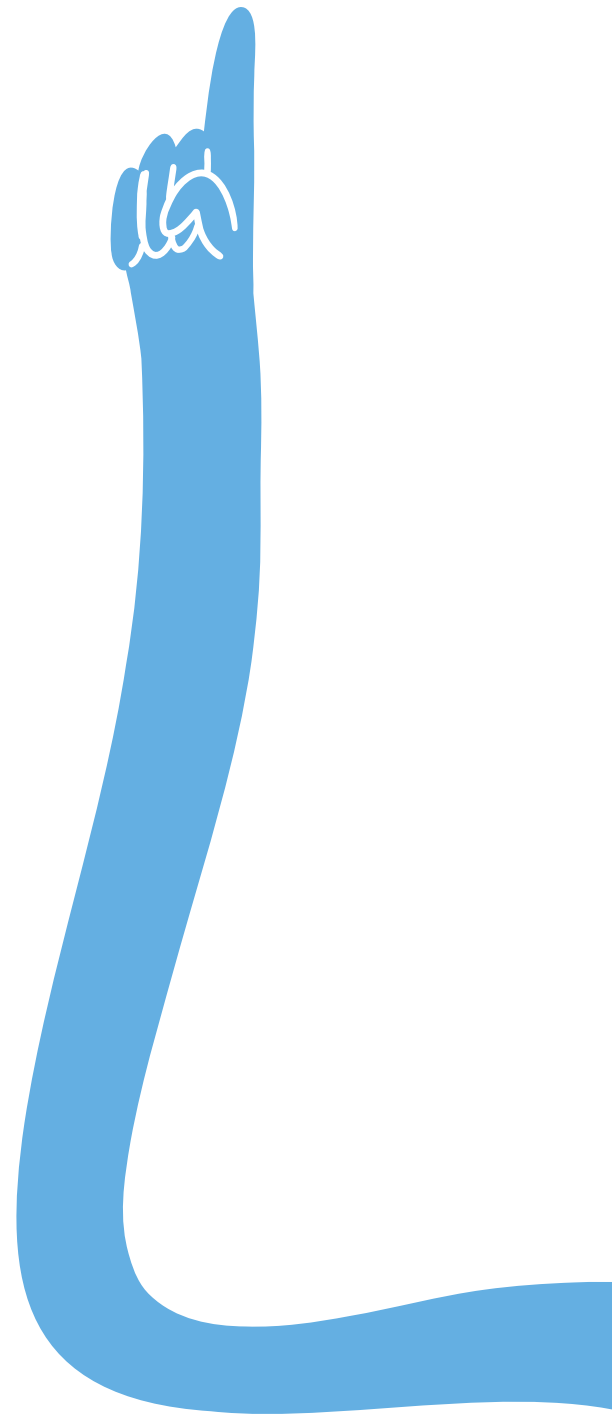
Evaluar y adaptar regularmente

La agilidad no es un proceso con un fin acotado, sino que ciclos de trabajo continuos e iterativos. Las organizaciones ágiles deben evaluar regularmente sus procesos y sus estructuras para asegurarse de que siguen siendo efectivos en un contexto cambiante. Esto incluye revisar la efectividad en la consecución de objetivos, y además recopilar retroalimentación de los empleados, analizar los resultados y hacer ajustes cada vez que sea necesario.

Implementar un enfoque ágil de liderazgo tiene múltiples beneficios. Los equipos ágiles tienden a ser más innovadores y más resilientes ante los cambios, ya que cuentan con la capacidad para adaptarse rápidamente. Además, el liderazgo ágil fomenta un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y empoderados para contribuir a la organización. Esto se traduce en una mayor retención de talento y en un ambiente donde la colaboración y la creatividad son la norma.

En el contexto actual de negocios, el liderazgo ágil es una estrategia efectiva para enfrentar los cambios y mantenerse competitivo. Al fomentar la autonomía, la comunicación, el aprendizaje continuo y la flexibilidad, los líderes ágiles crean equipos que pueden responder rápidamente a los desafíos y aprovechar las oportunidades.

Adoptar este enfoque en una organización no es solo un cambio de procesos, sino una transformación de la cultura y la mentalidad que permite a las organizaciones prosperar en tiempos de incertidumbre.



El Liderazgo Exponencial

Nicolas Morales

Co-Founder & CCO Journey



in

En estos tiempos la única seguridad que tenemos es que vivimos en constante cambio y cambios cada vez más acelerados y exponenciales. Es por lo mismo que las recetas del éxito antiguo ya no funcionan y eso está desafiando a las organizaciones, equipos, líderes y talentos a tener que evolucionar en la manera en cómo gestionamos y hacemos nuestro trabajo.

Es en esta realidad en donde el liderazgo juega un rol fundamental, pero no cualquier tipo de liderazgo, sino que un liderazgo que responda a los desafíos que actualmente estamos viviendo. Esta realidad tiene a líderes y talentos dentro de las organizaciones super desafiados, estresados,

ansiosos y con el desafío de tener que cumplir las metas, desarrollar equipos de alto desempeño, cultura sin tener desarrolladas las competencias necesarias para ello.

Es acá donde necesitamos evolucionar la mirada del liderazgo, pues ya no se pueden tener las respuestas a todos los desafíos, si no que el ejercicio del liderazgo en estos tiempos proponer un liderazgo mucho más consciente, enfocado en tres grandes niveles:

Auto liderazgo:

Todo ejercicio del liderazgo comienza con el autoconocimiento, pues esta es la parte más importante de todas, pues si no nos conocemos y no sabemos cuáles son las habilidades y capacidades que tenemos y cuáles son las que nos faltan, nunca podremos liderar o guiar a otras personas, ni generar equipos de alto desempeño.

Ejercicio del liderazgo en otros y otras:

El liderar a otros y a otras, yo no se enfoca en tener la respuesta a todos los desafíos, si no que toma mayor importancia cuáles son las preguntas que queremos dejar para que cada persona del equipo pueda aportar, el fin último de liderar a otros es lograr

apoyar el florecimiento de otros y otras para sacar su mejor versión.

Liderazgo del entorno:

El mayor impacto que una persona puede hacer, es ser consciente que cada acción y cada decisión que toma impacta al mundo, pues siempre he sido de la idea de que pequeños cambios generan grandes transformaciones.

Antes de compartir mi visión, experiencia y dar algunas ideas de cómo se implementa y despliega creo que es importante tener una mirada de la definición personal.

“El liderazgo exponencial es la capacidad de influir en otros y otras para lograr tener resultados extraordinarios, generando equipos de trabajo de alto desempeño, comprometidos en generar una cultura basada en el propósito, para lograr sacar la mejor versión de cada uno, todo esto poniendo a la tecnología al servicio de cada persona”

Algunos puntos importantes para desarrollar y vivir un liderazgo exponencial dentro de un equipo y una organización :

1 Definir un Propósito Inspirador

Identificar y comunicar un propósito organizacional claro que inspire a los equipos. Esto significa conectar el trabajo diario con un impacto social y

ambiental más amplio, haciendo que los colaboradores sientan que contribuyen a algo mayor.

2 Fomentar una Cultura de Colaboración

Crear espacios donde las ideas fluyan libremente entre diferentes niveles y áreas. Diseñar equipos multidisciplinarios para resolver problemas desde diversas perspectivas.

3 Empatizar con las Necesidades de los Talentos

Adaptar las políticas organizacionales para satisfacer las prioridades de las nuevas generaciones, como la flexibilidad laboral, el bienestar y el impacto positivo.

4 Desarrollar la Capacidad de Resiliencia

Equipar a los equipos para enfrentar la incertidumbre y adaptarse al cambio mediante la capacitación continua y la innovación.

5 Incorporar Tecnología como herramienta

Integrar herramientas tecnológicas para optimizar procesos y tomar decisiones basadas en datos. Esto permite a los equipos concentrarse en tareas estratégicas y de alto valor.

6 El Liderazgo es de todos y no es rol

Capacitar a los colaboradores para asumir roles de liderazgo según sus

fortalezas, impulsando la autonomía y la responsabilidad compartida.

7 Crear una Mentalidad de Aprendizaje Continuo

Estimular la curiosidad y la actualización constante, tanto individual como colectiva, para mantenerse relevantes en un entorno cambiante.

En conclusión, estas acciones concretas, enmarcadas en un liderazgo exponencial, permiten a las organizaciones no solo adaptarse a los cambios, sino también sobresalir en entornos de alta exigencia, de constante cambio y cada vez más exponenciales. Endonde el enfoque de éxito personal, profesional y organizacional, debe estar equilibrando los resultados económicos con impacto social y ambiental (triple impacto), generando un cambio transformador dentro y fuera de la organización, y es en donde mi mirada del liderazgo no se basa en un rol o en el organigrama, sino que en el ejercicio y decisión de querer ser un actor/ actriz relevante en los cambios que se necesitan, con el objetivo de tener equipos motivados, una cultura basada en el propósito, en donde las personas son lo más importante para responder a los desafíos actuales y futuros, con el objetivo de lograr resultados extraordinarios.

Liderazgo Exponencial desde el Mundo Real

Ariel Vidal

Gerente de Industrialización Cintac -
Tupemesa | Vicepresidente CCI
Co-founder Unlearn



En los últimos años, hemos hablado mucho sobre la exponencialidad. Pero, ¿qué entendemos realmente por este concepto? Según definiciones en la web, la exponencialidad hace referencia a la capacidad de pensar más allá de los límites tradicionales y considerar cómo las tecnologías y las innovaciones pueden transformar un negocio. Si llevamos esta idea al liderazgo, un líder exponencial es aquel que busca soluciones radicales a grandes problemas de la humanidad, generando cambios masivos y significativos.

Al reflexionar sobre esta definición, surge una pregunta clave: ¿están las empresas dispuestas y preparadas para incorporar a un líder exponencial en sus filas? Para responder, es fundamental lograr un alineamiento adecuado entre el propósito y los objetivos estratégicos de la empresa y las aspiraciones de

este tipo de líder. En mi opinión, esta debería ser la primera verificación. A menudo, los líderes exponenciales optan por crear y lanzar startups, ya que encuentran en estos entornos mayor flexibilidad, rapidez y afinidad con lo digital.

Por otro lado, en las empresas establecidas (también conocidas como incumbentes), es más difícil encontrar este tipo de liderazgo. Esto puede deberse a que estas organizaciones no resultan atractivas para líderes exponenciales o, en el extremo opuesto, a que las empresas no están dispuestas a asumir los riesgos asociados con procesos transformacionales. En general, el factor riesgo tiende a ser determinante, lo que limita la adopción de planteamientos más disruptivos.

Competencias de un Líder Exponencial

Los líderes exponenciales destacan por tener un enfoque tecnológico y una visión clara sobre cómo las disrupciones pueden transformar su entorno. Promueven la creatividad de manera constante y aseguran que sus decisiones tengan un impacto positivo en las personas, tanto dentro como fuera de la organización. La empatía juega un rol crucial en su gestión.

Además, estos líderes comprenden la innovación como la capacidad de crear soluciones con impacto en el mercado, lo que requiere una elevada adaptabilidad, resiliencia y una mentalidad orientada a la creación. También tienen un enfoque futurista: son visionarios que imaginan futuros ambiciosos y optimistas, con el propósito de convertir esas visiones en realidades tangibles.

Sin embargo, estas habilidades y competencias no son comunes en las organizaciones de Chile. Conozco muy pocos líderes que posean siquiera algunas de estas características. Esto podría estar influido por las mentalidades predominantes en generaciones anteriores. Desde esta perspectiva, creo que es necesario apoyar a los líderes actuales en el desarrollo de estas competencias, permitiéndoles liderar proyectos o empresas con una visión exponencial.

Esfuerzos y Desafíos

He observado cómo, desde hace varios años, las empresas intentan desarrollar líderes exponenciales.

Sin embargo, estos esfuerzos suelen ser de corto plazo, carecen de continuidad y terminan diluyéndose con el tiempo.

En mi opinión, existe una notable escasez de este tipo de líderes, y lograr que hagan “match” con una empresa que comparta sus propósitos representa un desafío aún mayor.

Frecuentemente, este desalineamiento entre la visión del líder y la de la empresa termina socavando la sostenibilidad de su liderazgo. Es crucial que las organizaciones comprendan que formar y mantener a líderes exponenciales no solo requiere inversión, sino también un propósito claro y un entorno que fomente la innovación y el cambio.

Conclusión

Hoy vivimos una notable escasez de líderes exponenciales. Aunque las empresas han hecho esfuerzos por formarlos, estos no siempre son sostenibles ni logran capturar los resultados esperados. Además, la sostenibilidad de este tipo de liderazgo está estrechamente vinculada al alineamiento entre la visión del líder y el propósito de la empresa. Solo con un enfoque coherente y comprometido será posible cerrar esta brecha y fomentar una nueva generación de líderes exponenciales.

Liderazgo inclusivo: realidad o mito?

Marisol Vidal Palma

Board Member Chile Global Angels
Co-founder & miembro del Advisory
Board de Unlearn



in

¿Cuántas veces hemos leído este término en diversas publicaciones de liderazgo y escuchado a respetadísimos líderes hablando al respecto en conferencias o en clases de escuelas de negocio? ¿Y cuánto sabemos realmente acerca de los resultados luego de poner tal concepto en práctica? ¿Es el liderazgo inclusivo una tendencia o es una pieza clave en el maletín de herramientas de los líderes actuales para lograr resultados de negocio de largo plazo?

En este artículo te contamos todo lo que necesitas saber acerca del liderazgo inclusivo, las razones por las

cuales es un pilar clave en la estrategia empresarial y una competencia clave en los líderes de hoy y del futuro.

¿Qué es el Liderazgo Inclusivo?

El liderazgo inclusivo es una forma de liderazgo que fomenta un ambiente de trabajo en donde todas las voces son escuchadas y valoradas. Implica tener la capacidad de reconocer y valorar las diferencias individuales de toda índole, ya sean de género, edad, cultura, experiencia previa, habilidades - por nombrar algunas. Un líder inclusivo forma equipos buscando proactivamente la diversidad - definida en este sentido amplio - y se asegura que todos los colaboradores se sientan seguros y empoderados para contribuir y entregar el valor único que traen al negocio.

En resumen, el liderazgo inclusivo desarrolla equipos diversos y genera una cultura en la cual todos tienen la oportunidad de aportar y generar valor con sus capacidades únicas y diversas.

¿Cuáles son los beneficios del liderazgo inclusivo?

Esta manera de formar y manejar equipos trae diversos beneficios reales para el negocio:

Mayor Innovación y Creatividad:

Los equipos con capacidades, experiencias y perspectivas diversas generan más ideas y distintas maneras de abordar problemas de negocio. En un ambiente de trabajo inclusivo en el que todos tienen la oportunidad de contribuir y ser valorados por sus aportes, se genera terreno fértil para compartir ideas y crear soluciones innovadoras. Esto potencia la competitividad de la empresa, al permitir -por ejemplo- crear nuevos productos y servicios, o mejorar la experiencia de usuarios, llegar a más mercados y nuevos segmentos de clientes, generando impacto en crecimiento, posicionamiento de mercado y marca.

Mayor compromiso y satisfacción laboral:

Un entorno inclusivo fomenta el sentido de pertenencia en los equipos. Los colaboradores que se sienten valorados y respetados son más propensos a estar comprometidos con su trabajo y tienen una mayor satisfacción laboral. Esto a su vez genera un impacto positivo en la productividad y por ende en los resultados de negocio.

Toma de decisiones más efectiva:

La diversidad de pensamiento permite una toma de decisiones más sólida. Los líderes inclusivos consideran múltiples puntos de vista antes de tomar decisiones finales, lo que conduce a mejores productos y servicios por ende resultados de negocio.

Atracción y retención de talento:

Las organizaciones que promueven el liderazgo inclusivo son más atractivas para el talento diverso. Crear un ambiente inclusivo ayuda a retener a los empleados, lo que reduce la rotación y los costos asociados.

Posicionamiento de marca y reputación:

Las empresas percibidas como inclusivas resaltan en los rankings de reputación empresarial. Esto puede traducirse en mayor lealtad de los clientes y en una ventaja competitiva en el mercado.

En resumen, el liderazgo inclusivo es un motor de innovación, productividad, efectividad, talento y marca, todos drivers clave de la generación de valor en el negocio en el largo plazo.

¿Existe evidencia cuantificable del impacto del liderazgo inclusivo?

Existen varios estudios que demuestran los beneficios de negocio asociados a la ejecución de estrategias inclusivas. Te compartimos un resumen de los resultados logrados:

Mejora en el Desempeño Financiero:

Estudios de McKinsey han demostrado que las empresas en el cuartil superior en diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 25% más de probabilidades de tener una rentabilidad superior a la media de su industria.

Además, aquellas con mayor diversidad étnica tienen un 36% más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rentabilidad.

Aumento de la Innovación:

Estudios de Boston Consulting Group (BCG) indican que las empresas con empleados de diversas nacionalidades y antecedentes culturales reportan un aumento del 19% en sus ingresos por innovación.

Mayor Retención de Talento:

Informes de Deloitte indican que las organizaciones inclusivas tienen un 83% más de probabilidades de retener a sus empleados.

Mejora en la Satisfacción y Compromiso de los Empleados:

Un estudio de Gallup muestra que las empresas con culturas inclusivas tienen un 39% más de probabilidades de tener empleados altamente comprometidos.

Incremento en la productividad:

Un estudio de PwC demuestra que las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión pueden ver un aumento del 20% en la productividad de sus equipos.

Mejoramiento en la Reputación de la Marca:

Un informe del Reputation Institute reporta que las empresas que son vistas

como inclusivas y diversas tienden a tener una mejor reputación de marca.

¿Cómo practicar el liderazgo inclusivo?

Si te convenciste acerca de los beneficios de esta filosofía, te dejamos un resumen de iniciativas para ponerla en práctica y probar su impacto:

1

Practicar la empatía y escucha activa

Dedicar tiempo a entender las experiencias y perspectivas de los colaboradores para crear un espacio seguro donde todos se sientan cómodos compartiendo.

2

Establecer Normas de Inclusión

Definir y comunicar las expectativas sobre el comportamiento inclusivo en el equipo, incluyendo pautas sobre cómo tratar las diferencias y cómo fomentar un ambiente respetuoso.

3

Capacitación y sensibilización

Implementar programas de capacitación sobre diversidad e inclusión para todos los niveles de la organización. Esto ayuda a sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de la inclusión, proporcionando herramientas prácticas.

4

Fomentar la colaboración

Crear oportunidades para que los colaboradores trabajen en proyectos diversos y colaborativos. Esto construye relaciones y permite multiplicar el aprendizaje de los equipos.

5

Medir y evaluar

Establecer métricas para evaluar la inclusión en el lugar de trabajo. Realizar encuestas de clima organizacional y otras herramientas de retroalimentación para identificar áreas de mejora.



Liderazgo Exponencial: Transformando Sectores Tradicionales en la Era de la Disrupción

Roberto Sanhueza

Gerente de Estrategia Digital y Excelencia.



capaces de crecer de manera exponencial aprovechando la tecnología y un conjunto de atributos clave, como la contratación flexible de talento según las necesidades, el aprovechamiento de comunidades

externas, el uso de algoritmos, la flexibilidad en el acceso a recursos y el fomento del compromiso de los usuarios/clientes. Esta visión se amplió posteriormente en "Exponential Organizations 2.0" del año 2023, que ofrece una guía actualizada sobre cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en un entorno disruptivo.

La velocidad del cambio en el mundo actual no deja grandes espacios para estructuras rígidas o modelos de liderazgo tradicionales. Sectores como el inmobiliario y la construcción, profundamente arraigados en prácticas convencionales, enfrentan el desafío de adaptarse a un entorno dinámico, donde las demandas del mercado evolucionan rápidamente y las tecnologías disruptivas redefinen las reglas del juego.

El concepto de organizaciones exponenciales fue introducido en el año 2013 por Salim Ismail en su libro "Exponential Organizations", donde explica cómo algunas empresas son

En este contexto, el liderazgo exponencial emerge como una respuesta no solo para sobrevivir, sino para prosperar en la incertidumbre. Este enfoque combina agilidad, innovación y propósito para transformar organizaciones desde dentro, dotándolas de las herramientas necesarias para responder a los desafíos actuales con creatividad y resiliencia.

Redefinir el propósito organizacional

En sectores tradicionales, el propósito empresarial suele girar en torno a la calidad del producto, la eficiencia operativa o el cumplimiento de plazos.

Sin embargo, el liderazgo exponencial exige una visión más amplia, centrada en un propósito que inspire tanto a los colaboradores como a los clientes. Este concepto, conocido como Propósito Transformador Masivo (MTP), actúa como el eje central de las decisiones estratégicas y operativas. Para empresas tradicionales, el propósito debe también centrarse en la construcción de ecosistemas que conecten a distintos actores del sector y generen valor compartido.

Esto implica replantear su razón de ser y alinear sus actividades con objetivos que trasciendan los resultados económicos, por ejemplo, en lugar de limitarse a construir viviendas, una empresa puede enfocarse en "crear ecosistemas que conecten a comunidades, proveedores y clientes para impulsar el desarrollo conjunto y la innovación". Este cambio de perspectiva no solo motiva a los equipos, sino que también atrae a consumidores que valoran empresas comprometidas con la generación de un valor integral a través de la colaboración y el impacto positivo.

Un propósito bien definido no solo guía a la organización en tiempos de estabilidad, sino que se convierte en un faro cuando se enfrenta a la incertidumbre.

Fomentar la agilidad organizacional

Las empresas tradicionales suelen operar bajo estructuras jerárquicas que, aunque eficientes en escenarios predecibles, son lentas para responder

a los cambios del mercado. Adoptar principios de liderazgo exponencial implica romper con estas estructuras y fomentar una cultura de agilidad, donde los equipos sean capaces de actuar de manera rápida y efectiva.

Esto requiere empoderar a los colaboradores para que tomen decisiones informadas en sus áreas de competencia. La autonomía no solo aumenta la velocidad de ejecución, sino que también fomenta la innovación, ya que los equipos tienen la libertad de experimentar y proponer nuevas ideas.

Además, implementar metodologías ágiles en la gestión de proyectos puede ayudar a las empresas a responder con mayor rapidez a las demandas del mercado, minimizando el riesgo de obsolescencia. Sectores como el inmobiliario, donde los ciclos de desarrollo suelen ser largos, pueden beneficiarse enormemente de esta flexibilidad, adaptándose a tendencias emergentes incluso en etapas avanzadas de un proyecto.

Aprovechar la colaboración interdisciplinaria

La innovación rara vez ocurre en aislamiento. En sectores tradicionales, donde las funciones suelen trabajar en silos, fomentar la colaboración interdisciplinaria puede desbloquear nuevas formas de resolver problemas y generar valor.

El liderazgo exponencial promueve la creación de redes internas y externas

que permitan compartir conocimientos, experiencias y recursos. Dentro de la organización, esto implica la integración temprana de equipos de diseño, construcción, comercialización y proveedores clave para garantizar una alineación estratégica y un enfoque colaborativo desde el inicio del proyecto.

Externamente, las empresas pueden aprovechar su red de socios, clientes y comunidades para co crear soluciones que respondan a necesidades reales. En el caso de las inmobiliarias, esto podría implicar trabajar de cerca con las comunidades locales para diseñar proyectos que se adapten mejor a sus contextos específicos.

Este enfoque colaborativo no solo fortalece la relevancia de la empresa, sino que también crea un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los involucrados.

Integrar tecnología y datos en la toma de decisiones

El liderazgo exponencial se apoya en el uso estratégico de tecnologías avanzadas y en la capacidad de tomar decisiones basadas en datos. En sectores tradicionales, la transformación digital no puede limitarse a la adopción de herramientas tecnológicas; debe integrarse profundamente en la cultura y los procesos de la organización.

Las empresas deben desarrollar la capacidad de analizar datos en tiempo real para identificar patrones, anticipar problemas y tomar decisiones

informadas. Esto incluye desde optimizar los procesos constructivos con herramientas de modelado digital (BIM), hasta personalizar la experiencia del cliente mediante plataformas digitales que integren herramientas como la inteligencia artificial.

La tecnología, sin embargo, no debe ser vista como un fin en sí misma. Su verdadero valor radica en cómo puede mejorar la eficiencia, reducir costos y, sobre todo, generar un impacto positivo en las personas.

Cultivar una cultura de aprendizaje continuo

La capacidad de aprender y desaprender es esencial para cualquier organización que aspire a liderar en un entorno de cambio constante. En sectores tradicionales, esto implica un cambio cultural profundo, donde el error no sea penalizado, sino entendido como una oportunidad para crecer.

El liderazgo exponencial fomenta una mentalidad de crecimiento, donde los colaboradores se sientan motivados a adquirir nuevas habilidades y a cuestionar las prácticas existentes. Para ello, es fundamental invertir en formación continua, no solo en competencias técnicas, sino también en habilidades blandas como la comunicación, la empatía y el pensamiento crítico.

Crear un entorno donde el aprendizaje sea valorado y celebrado es clave para mantener a la organización relevante y competitiva en el largo plazo.

Conclusión

El liderazgo exponencial ofrece un marco poderoso para que las empresas tradicionales se adapten y prosperen en un mundo cambiante. Aunque el camino hacia esta transformación puede ser desafiante, los beneficios son claros: organizaciones más ágiles, innovadoras y alineadas con las expectativas de un mercado en constante evolución.

En sectores como el inmobiliario y la construcción, donde la tradición y la innovación a menudo chocan, adoptar principios de liderazgo exponencial puede ser el diferenciador clave entre quienes lideran el cambio y quienes quedan rezagados.

El momento para actuar es ahora. Las empresas que asuman el reto no solo garantizarán su relevancia en el futuro, sino que también tendrán un impacto duradero en las personas y comunidades que sirven.



Liderazgo Exponencial: Adaptarse y Liderar en la Era del Cambio

Eduardo Pooley

Socio — Director Grupo Simma
Co-founder & miembro del Advisory Board de Unlearn



in

En el actual ecosistema empresarial, donde el cambio es la única constante, el liderazgo ha dejado de ser una cuestión de jerarquía y control para convertirse en una capacidad dinámica, ágil y profundamente humana. Como ejecutivo con años de experiencia dirigiendo equipos en empresas de tecnología, medios de comunicación o áreas de marketing, me tocó vivir de primera mano la transformación que ha redefinido lo que significa liderar.

Este liderazgo contemporáneo, al que llamamos liderazgo exponencial, es una habilidad que permite no solo responder, sino prosperar en entornos

marcados por la incertidumbre, el cambio acelerado y la creciente exigencia de innovación.

El liderazgo exponencial no se define únicamente por el tamaño o la rapidez del impacto de un líder, sino por su capacidad para inspirar, habilitar y multiplicar el talento en su equipo.

En mis años como alto ejecutivo de compañías como Google y Microsoft, aprendí que el éxito no se alcanza por ser “la persona más inteligente en la sala”, sino por crear un espacio donde las mentes más brillantes pudieran florecer. Rodearse de personas con mayor conocimiento en sus áreas que uno fue la clave que apliqué toda mi vida, empoderando y dándoles libertad de crecer, sin miedo a ser “opacado”, como muchas vi en muchos jefes y gerentes.

Los líderes de hoy enfrentamos retos que nuestros predecesores apenas pudieron imaginar: tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial transforman industrias de manera vertiginosa, mientras las expectativas de los consumidores y las dinámicas del mercado evolucionan constantemente. Frente a este panorama, me convencí de que la clave no radicaba en predecir el futuro, sino

en construir una cultura organizacional que fuera lo suficientemente flexible para adaptarse a él. El liderazgo exponencial no impone certezas, sino que cultiva la curiosidad y fomenta la experimentación. Un líder exponencial no tiene todas las respuestas, pero sí hace las preguntas correctas.

Este cambio de mentalidad dentro de una empresa no puede implementarse desde una torre de marfil; debe ser construido desde el entendimiento profundo de las personas que lo harán posible. Esto me llevó a replantearme el rol del líder como un facilitador, alguien que escucha activamente, reconoce la diversidad de perspectivas y utiliza la empatía como una herramienta estratégica. Cuando los equipos sienten que sus ideas son valoradas, no solo trabajan para cumplir objetivos, sino que se apropian de ellos.

Otra lección crucial del liderazgo exponencial es la importancia de la velocidad. La agilidad no se trata simplemente de moverse rápido, sino de tomar decisiones rápidas e informadas, basadas en datos y alineadas con la visión estratégica. A lo largo de mi carrera he intentado vender tecnología para que los clientes transformaran procesos, sus áreas o empresas, aprendí que la resistencia al cambio suele provenir del miedo a lo desconocido. Por ello, el líder debe ser un narrador de historias, capaz de articular una visión que inspire confianza y claridad, aun en medio de la incertidumbre. En este sentido, el liderazgo ágil se apoya en la

transparencia: compartir información y decisiones con honestidad genera compromiso y elimina barreras.

Sin embargo, la agilidad por sí sola no basta. Un líder exponencial necesita una brújula ética sólida. La rapidez del cambio tecnológico y la complejidad del entorno global actual han traído consigo dilemas éticos que exigen una reflexión constante.

Hoy en día muchas empresas globales tienen el poder no solo de impactar a sus clientes o mejorar sus resultados financieros, sino que pueden producir impacto en la vida de millones de personas. En estos casos, aprendí que la integridad no es negociable. El liderazgo no solo debe ser efectivo, sino también responsable. Esto implica priorizar la sostenibilidad, la inclusión y el impacto social en todas las decisiones estratégicas.

Una de las ideas más transformadoras que descubrí a lo largo de mi carrera es que el poder de un líder no proviene de su posición, sino de su habilidad para empoderar a otros. Este enfoque se vuelve especialmente relevante en un mundo donde el trabajo remoto y los equipos distribuidos son la norma. En este contexto, el liderazgo no se trata de supervisar tareas, sino de generar un propósito compartido que motive a los equipos a superar las barreras físicas y culturales. Como se ha constatado los últimos años, cuando las personas se sienten conectadas con el propósito de la organización, trabajan con una pasión que trasciende los límites de lo ordinario.

Además, el liderazgo exponencial demanda una mentalidad de aprendizaje constante. En un mundo en el que el conocimiento se duplica en periodos cada vez más cortos, ningún líder puede permitirse la complacencia. La humildad para reconocer lo que no sabemos y la disposición para aprender de otros son cualidades esenciales.

En mi caso, encontré inspiración no solo en jefes o altos ejecutivos con los que me tocó trabajar, sino también en los miembros más jóvenes de mis equipos. Ellos, con su frescura y visión disruptiva, me fueron mostrando que el liderazgo no es un destino, sino un viaje continuo.

La innovación, como motor del liderazgo exponencial, no solo se limita a la tecnología. Innovar significa reinventar la manera en que lideramos, nos comunicamos y resolvemos problemas. He sido testigo de cómo los equipos más exitosos no son necesariamente los más técnicos, sino aquellos que combinan creatividad, colaboración y un sentido claro de propósito. En un mundo hiperconectado, donde las soluciones tradicionales ya no son suficientes, el liderazgo debe ser una fuerza que inspire confianza y motive a actuar, incluso frente a lo desconocido.

Con todo, el liderazgo exponencial no es un modelo que se pueda aplicar de manera uniforme en todas las organizaciones. Es un arte que requiere adaptarse a los contextos únicos de cada equipo y empresa. He aprendido que no existen atajos ni recetas

mágicas; cada líder debe encontrar su propio camino, basándose en sus valores, experiencias y visión del futuro. Sin embargo, hay principios universales que sostienen este estilo de liderazgo: la empatía, la adaptabilidad, la curiosidad y el coraje.

En conclusión, el liderazgo exponencial es la respuesta a un mundo en constante transformación.

No se trata solo de liderar equipos hacia el éxito, sino de prepararlos para un futuro incierto, cultivando resiliencia, creatividad y propósito. En mi experiencia, este estilo de liderazgo no solo transforma organizaciones, sino también a las personas que las componen. Y, en última instancia, ese es el verdadero legado de un líder: empoderar a otros para que alcancen su máximo potencial y dejen una huella positiva en el mundo.



Liderazgo Exponencial: Transformando el Impacto en un Mundo Cambiante

Eduardo Salinas Belletti

Colaboro con Empresas y Personas a alcanzar su siguiente nivel a través de Tecnología, Coaching y Docencia
Co-founder Unlearn



Cuando me invitaron a escribir estas líneas, lo sentí como un verdadero regalo: un espacio para reflexionar, reconectar con mi experiencia como líder y sintetizar aprendizajes acumulados en este camino. Detenerme a escribir en medio de la vorágine de una industria tan apasionante, dinámica y desafiante como la tecnología de la información y las comunicaciones me permitió mirar atrás, recordar cómo comenzó mi carrera y valorar los aprendizajes que hoy comparto en estas líneas.

Al inicio de mi camino profesional, creía que liderar era sinónimo de saberlo todo, de hablar más fuerte y de “tirar del equipo” mediante control y supervisión. Para mi yo joven, liderazgo significaba autoridad.

Salí de una reconocida escuela de ingeniería comercial convencido de ideas como que “las personas toman decisiones racionales” (hoy no puedo evitar reírme de eso, después de más de una década como coach). Haber acompañado a muchos clientes y participado en la formación de cientos de coaches, al mismo tiempo que me he desempeñado como ejecutivo en reconocidas multinacionales, me ha regalado una perspectiva completamente distinta.

¿Alguna vez tuviste un líder que confió en ti más allá de lo que tú mismo creías posible? He tenido el privilegio en varias ocasiones. Esos líderes me regalaron la confianza necesaria para crecer y transformarme en el ser imperfecto que soy hoy: alguien que busca contribuir, seguir aprendiendo, y tener nuevas distinciones hasta el último día.

Con el tiempo, entendí que el liderazgo que realmente inspira no es el de las respuestas, sino el de las preguntas.

Una frase que escuché alguna vez, transformó mi forma de ver el liderazgo. “Las personas te recordarán por cómo las hiciste sentir”. Este principio se ha convertido en el corazón de mi enfoque. Liderar no se trata de controlar, sino de empoderar; no significa dar poder, sino, ayudar a las personas a conectar con el poder que ya tienen.

Hace unos días, en un evento en Nueva York, Tony Robbins mencionó: **“los líderes no ven el futuro peor de lo que es; lo ven mejor de lo que es y, luego, toman acción para construirlo”**. La confianza y la certeza funcionan como imanes que atraen a las personas, y permiten liderar en medio de la incertidumbre. Estas palabras resonaron profundamente conmigo, porque capturan la esencia del liderazgo exponencial. En un entorno donde los cambios son cada vez más vertiginosos y los “regalos inesperados” no dejan de aumentar, el liderazgo tradicional ya no es suficiente. Necesitamos líderes que abracen la incertidumbre y la conviertan en una plataforma, para multiplicar el potencial propio y el de sus equipos.

El liderazgo exponencial no es otra cosa que un “catalizador” que se construye sobre tres pilares esenciales: visión transformadora, empoderamiento colectivo y aprendizaje continuo. En primer lugar, los líderes exponenciales no se limitan a gestionar; inspiran con una visión audaz que motiva a sus equipos a superar barreras y explorar nuevos territorios. Esta visión, no solo busca resultados inmediatos, sino que

genera un impacto significativo y sostenible.

En segundo lugar, el empoderamiento colectivo es clave. Los líderes exponenciales comprenden que el verdadero poder de un equipo radica en su capacidad para trabajar de manera colaborativa y autónoma.

Crean entornos donde las personas tienen la confianza y las herramientas necesarias para tomar decisiones clave, permitiendo que la innovación florezca. Por último, el aprendizaje continuo es el motor que impulsa todo. Los líderes exponenciales no solo enseñan, sino que también, aprenden de sus equipos, de las circunstancias y de sus propios errores.

Recuerdo un proyecto estratégico en el que enfrentamos una disrupción significativa. En lugar de buscar soluciones inmediatas y unilaterales, reunimos a un equipo diverso, incluyendo personas de áreas complementarias, para analizar la situación desde distintas perspectivas. Este ejercicio de co-creación no solo resolvió el desafío inmediato, sino que nos posicionó como referentes en nuestra industria. Este tipo de liderazgo, que integra múltiples perspectivas y desafía el pensamiento convencional, es el núcleo de lo exponencial.

Implementar un liderazgo exponencial requiere intencionalidad y esfuerzo. Primero, es fundamental desarrollar una mentalidad abierta al cambio, viendo en la disrupción no un

obstáculo, sino una oportunidad para innovar. Segundo, es crucial fomentar una cultura que valore tanto la colaboración como la autonomía, permitiendo que las ideas fluyan y las personas se sientan empoderadas para actuar. Por último, el uso estratégico de tecnologías y metodologías ágiles, puede ser un catalizador para acelerar procesos y maximizar resultados.

El liderazgo exponencial no es solo un conjunto de habilidades; es un compromiso profundo con la transformación. En un mundo donde la velocidad y la complejidad pueden parecer abrumadoras, los líderes exponenciales no solo responden al cambio: lo lideran. Con visión, empatía y un enfoque constante en el aprendizaje, pueden guiar a sus organizaciones hacia un futuro lleno de posibilidades.

Hoy te invito a reflexionar: ¿cuál es un primer paso que podrías dar hacia ser un líder exponencial? ¿Cómo puedes multiplicar tu impacto, inspirar a quienes te rodean y transformar los desafíos en oportunidades? Porque el liderazgo exponencial, no solo se trata de alcanzar resultados extraordinarios, sino de dejar un legado que inspire a las generaciones futuras. El cambio está aquí, y tú tienes la oportunidad de liderarlo.

No importa cuál sea el primer paso que identifiques, lo más importante de todo este artículo y de estos más de 25 años de experiencia se resume en una línea:

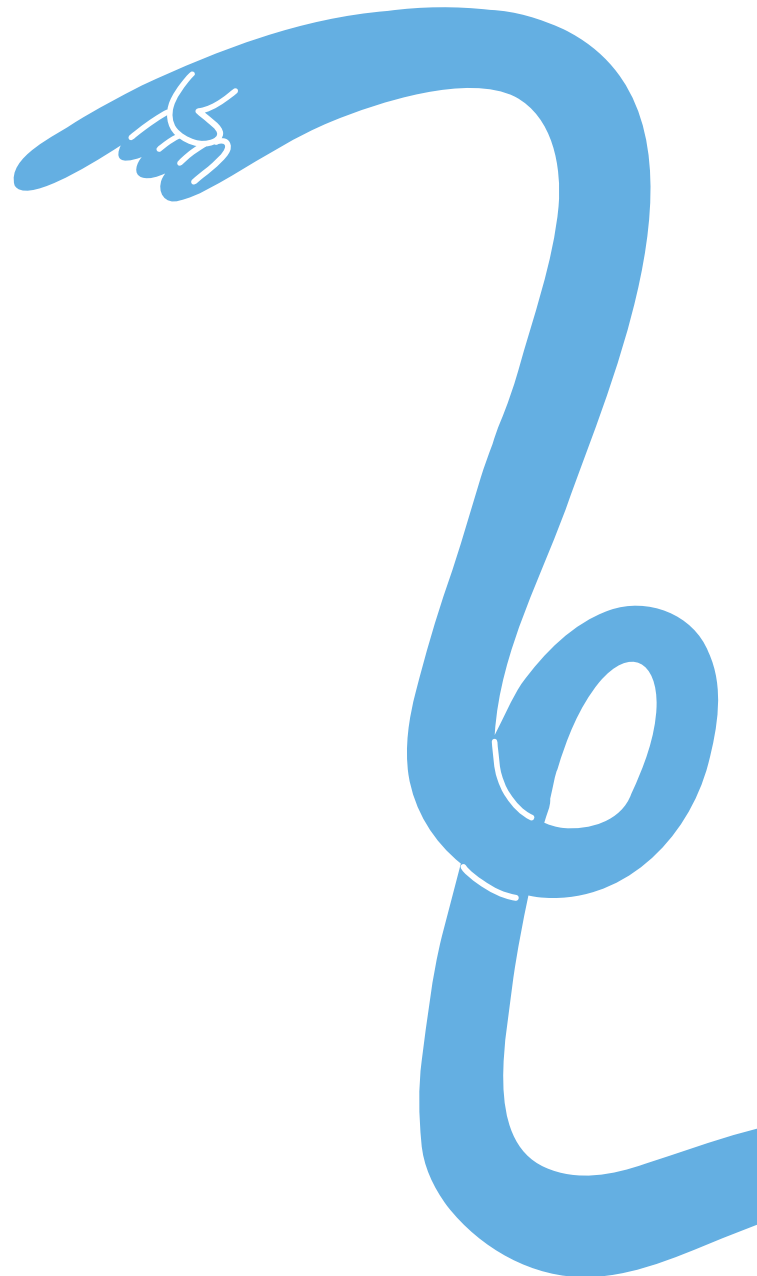
TOMA ACCIÓN HOY. Todo cambio comienza contigo.

Aprende de la acción que tomaste y repite.

Si estas líneas te ayudaron de alguna forma, cuéntamelo.

Mi cuenta de Instagram es:

[@coach.eduardosalinas.](https://www.instagram.com/coach.eduardosalinas)



Cambio, futuro y conexión con el entorno

Denisse Goldfarb

Speaker y autora internacional
Co-founder & miembro del
Advisory Board de Unlearn



in

A inicios del 2000, el liderazgo imperante se centraba en el rol de líder de equipos. El líder tenía como principal misión coordinar, motivar y hacer un equipo de alto desempeño para tener resultados extraordinarios. Todo esto en un entorno donde se escuchaba “lo único constante es el cambio”.

Ese “cambio” de inicios de siglo hoy lo miramos con ternura. Llegó la cuarta revolución industrial, el VUCA, la pandemia y la IA Generativa (IAG) y ahora nos vemos enfrentados a un tsunami como nunca vimos antes. Esta nueva velocidad y profundidad del cambio, redefinen y complejizan el rol del líder.

Para manejar esta transformación, hoy necesitamos un toolkit que nos facilite nuevas herramientas para navegar en estas aguas de cambio exponencial.

¿Cuáles son estas habilidades indispensables para el liderazgo del 2030?

◆ Influencia:

La nueva definición de liderazgo, es alguien que desde su rol debe movilizar a otros. Esto trae consigo el hecho implícito de que no es necesario tener un equipo a cargo para practicar el liderazgo. Hoy todos somos líderes.

La influencia es el nuevo súper poder que cada uno de nosotros debe desarrollar para obtener resultados. Para lograr influir, la clave es relacionarnos con empatía con cada una de las personas y grupos de interés, entendiendo sus necesidades, percepciones y aplicar la escucha activa.

◆ Colaboración

¿Cómo lograr resultados extraordinarios? Sin duda, en la era digital los llaneros solitarios la tienen difícil. La colaboración es una característica central de los líderes de hoy. Saber pedir ayuda y estar disponible para ayudar al resto.

La colaboración se hace extensiva dentro y fuera de una organización, quienes solo miren hacia dentro no lograrán marcar la diferencia. Esto se conecta con la necesidad de armar ecosistemas colaborativos, esto es necesario para en cualquier rubro y rol.

♦ Ser agente de cambio:

El líder tiene la responsabilidad a nivel organizacional de gestionar el cambio. Tiene que empujar la transformación y al mismo tiempo ser un modelo de rol para su equipo y el resto de las áreas. ¿Cómo conseguirlo? En primer lugar, el líder tiene que creer de verdad en el cambio, estar convencido de los beneficios que genera y de la urgencia por transformarse. Y desde esa convicción profunda conectar y movilizar a otros.

♦ Futurista:

Tal como señala Lisa Kay Solomon en su modelo de Liderazgo Exponencial, el líder moderno debe ser un futurista. Necesita empaparse de las nuevas tendencias, necesidades emergentes y tecnologías disruptivas que cambiarán para siempre el escenario de cada industria. Parece un atributo lejano y difícil de desarrollar. ¿Por dónde empezar? Ten una curiosidad insaciable y nunca dejes de aprender, conversar con expertos y clientes, y experimentar probando soluciones innovadoras.

Este nuevo liderazgo no presenta opciones: **o lo adoptas o... Lo adoptas.** La era de la IA generativa nos abre grandes oportunidades, pero como todo gran poder, esto conlleva una enorme responsabilidad.



Formando Líderes Exponenciales: Del Discurso a la Ejecución

Justo Miguel Vargas

Co-founder & Chief Knowledge
Officer en Unlearn




En un contexto donde el cambio ya no es lineal ni predecible, las organizaciones no pueden conformarse con ser ágiles: deben ser exponenciales. Eso implica ir más allá de adaptarse, para convertirse en agentes de transformación. Liderar ya no es solamente inspirar: es tomar decisiones informadas, en tiempo real, con dominio del impacto que tiene la tecnología en el negocio.

Ese es el núcleo del liderazgo exponencial: una forma de operar, no un título; una arquitectura de decisiones, no una colección de frases motivadoras.

El terreno ya cambió: ¿quiénes están listos para liderarlo?

Según el Future of Jobs Report 2023 del World Economic Forum, más del 50% de la fuerza laboral necesitará una reconversión de habilidades significativa antes de 2027, y las competencias más demandadas en roles de liderazgo estarán profundamente vinculadas con la alfabetización digital, la inteligencia emocional y la visión estratégica.

Por otro lado, un estudio reciente de PwC muestra que los líderes con mayor fluidez tecnológica tienen 2,2 veces más probabilidades de liderar empresas con crecimiento por encima del promedio de su industria. Estos datos no son predicciones: describen el presente.

Desde mi experiencia en Globant, y acompañando procesos de transformación en distintas industrias, he visto cómo los equipos que adoptan esta mentalidad logran escalar impacto, no solo operaciones. Y también he visto organizaciones estancadas porque sus líderes siguen operando desde un enfoque que ya no conecta con la complejidad actual.

¿Qué hace diferente al liderazgo exponencial?

Liderar de forma exponencial no es escalar el control, sino escalar la autonomía con propósito. Es activar redes —humanas y tecnológicas— para resolver problemas complejos, generar resultados extraordinarios y anticipar disrupciones, no solo reaccionar a ellas.

El liderazgo exponencial se construye sobre tres pilares:

Comprensión del potencial tecnológico

No se trata de saber programar, sino de entender cómo tecnologías como la inteligencia artificial, el Big Data o blockchain están reconfigurando la forma de competir, tomar decisiones y desarrollar productos. Y sí, eso incluye saber qué puede hacer un modelo de lenguaje, qué riesgos implica una predicción algorítmica o cómo interpretar un tablero de datos incompletos.

Habilidades humanas evolucionadas

El pensamiento crítico, la empatía, la colaboración y la resiliencia siguen siendo esenciales, pero ahora deben aplicarse en entornos donde los equipos son distribuidos, las decisiones se descentralizan y los ciclos de iteración son más cortos que nunca.

Una cultura de aprendizaje adaptativo

No existe liderazgo exponencial sin una organización que aprenda con rapidez. Y no me refiero solo a tener cursos disponibles, sino a una cultura que permita experimentar sin pedir permiso, corregir sin penalización y compartir sin fricción.

¿Dónde empezar? Recomendaciones prácticas

La formación de líderes exponenciales no es un evento ni una capacitación aislada. Es un proceso estratégico que requiere visión y compromiso. Desde mi rol, estas son tres acciones clave que recomiendo implementar:

Crear una cultura de datos y tecnología accesible

Diagnosticar cómo se toman decisiones actualmente: ¿Qué peso tienen los datos? ¿Dónde están las brechas? ¿Qué tecnologías ya están disponibles y no se están aprovechando? Promover una cultura basada en evidencia no significa volver expertos a todos, sino enseñar a hacer mejores preguntas y conectar decisiones con información real.

Formalizar espacios de aprendizaje continuo

Los líderes no pueden dejar su evolución en manos del azar o de la iniciativa individual. Desde laboratorios de liderazgo enfocados en IA hasta talleres sobre nuevas formas de colaboración, es fundamental reservar tiempo en la

agenda y asignar recursos para ejercitar nuevas capacidades. En Globant, por ejemplo, integramos desafíos reales de negocio con tecnologías emergentes en ciclos prácticos de aprendizaje que nos permiten aprender haciendo.

Redefinir cómo se mide el impacto del liderazgo

Todavía muchas organizaciones enfocan la medición del liderazgo en el desempeño individual o en encuestas de clima laboral. Pero un liderazgo verdaderamente transformador se refleja en la capacidad de conectar propósito, acelerar el aprendizaje colectivo y generar resultados sostenibles. Algunas métricas que propongo incorporar:

- **Transferencia de conocimiento entre equipos**
- **Tiempo entre aprendizaje e implementación**
- **Madurez tecnológica del equipo**
- **Capacidad de adaptación frente a cambios de contexto**

Porque lo que no se mide, no se escala.

De las habilidades a las prácticas: cómo se ve en la acción

Más allá de listas genéricas, el liderazgo exponencial se manifiesta en decisiones cotidianas. Algunas prácticas clave que observo en líderes que ya operan con esta mentalidad:

Curiosidad tecnológica: preguntarse cómo una tecnología puede transformar lo que hacemos, incluso sin dominarla técnicamente.

Lectura activa del entorno: captar señales débiles del mercado y traducirlas en decisiones a tiempo.

Resiliencia sin parálisis: mantener el rumbo sin certezas, ajustando rápido sin perder el foco.

Propósito como vector de acción: conectar cada decisión con un "para qué" más amplio.

Influencia distribuida: liderar es habilitar, no controlar. Es crear entornos donde las decisiones se toman cerca del conocimiento.

Reflexión final: liderazgo que diseña futuro

El liderazgo del futuro no está reservado para quien más sabe, sino para quien puede aprender más rápido, articular mejor y actuar con propósito. No se trata de seguir un modelo de moda, sino de prepararse seriamente para un mundo donde la disrupción ya no da señales de advertencia.

Liderar como si entrenaras una IA en medio del caos

Adriana Bassi

Tech Manager en Globant
Co-founder & Docente en Unlearn



Hace un tiempo, en una clase sobre Inteligencia Artificial Responsable, una estudiante me preguntó: "¿Cómo entrenas a una IA para tomar buenas decisiones cuando todo cambia todo el tiempo?".

La respuesta corta: no puedes.

La larga: puedes entrenarla para adaptarse.

Y mientras yo explicaba los sesgos, hablaba sobre la incertidumbre, los datos que no alcanzan a procesarse y las reglas que se rompen a diario, caí en cuenta de algo que me voló la cabeza:

pensé en que liderar hoy se parece mucho a entrenar una IA en un entorno VUCA (caótico, volátil, impredecible, ambiguo), también pueden llamarlo VUCAH (le añadí el hiperconectado) como le llamamos desde hace un

tiempo. Creo yo que no se trata de tener todas las respuestas, sino de aprender a hacer mejores preguntas, actualizarse constantemente y saber cuándo detenerse a reevaluar el modelo.

Ese es, quizás, el corazón del liderazgo exponencial.

Los invito a imaginarse por un momento que cada líder es como un modelo de IA. Uno que se va entrenando no solo con datos del pasado, sino con señales en tiempo real, con nuevas fuentes de información, feedback inesperado y algunas veces, con eventos que nadie pudo prever (imaginen algo cercano, quizás la pandemia global u otro evento similar).

Los líderes exponenciales no se definen por su capacidad de control, sino por su capacidad de adaptación. No por cuán bien repiten un playbook, sino por cómo diseñan uno nuevo junto a sus equipos cuando el anterior ya no sirve. Así como un modelo de IA necesita

entrenamiento continuo (continuous learning), un liderazgo relevante hoy exige humildad para aprender, agilidad para cambiar, y coraje para tomar decisiones con datos incompletos.

Durante mucho tiempo, nos contaron que un líder era un héroe solitario que resolvía crisis, es más, los CEOs tienen algo llamado “la soledad del líder” desde hace mucho tiempo. Pero los entornos actuales —VUCAH— ya no necesitan héroes, sino arquitectas y arquitectos de entornos seguros para la exploración, el error, la colaboración.

Un liderazgo exponencial se enfoca menos en tener el control y más en diseñar sistemas donde otros puedan aportar lo mejor de sí. Se parece más a construir una plataforma abierta que a ser la única fuente de verdad.

En otras palabras: pasamos de liderar como si fuéramos el CPU¹, a liderar como si fuéramos el sistema operativo.

El poder de la actualización

La obsolescencia en el liderazgo no llega por edad, sino que llega por la rigidez. Así como una IA mal entrenada puede tomar decisiones sesgadas si no se actualiza, un líder que no se expone a nuevos puntos de vista, que no desafía sus supuestos, que no escucha lo incómodo, empieza a operar con un modelo desactualizado del mundo.

Actualizarse no es solo aprender cosas nuevas, es también soltar lo que ya no funciona.

También desaprender (unlearn) prácticas que sirvieron antes, pero que si no las actualizamos nos van a limitar. Reconocerlo no es simple, pero es necesario.

Muchos confunden liderazgo ágil con usar Scrum o hacer dailys. Pero el liderazgo ágil de verdad es una forma de estar en el mundo: curiosa, empática, iterativa. Es aceptar que la perfección no existe, pero el progreso sí. Que el plan puede cambiar, pero el propósito no.

Es liderar conversaciones difíciles con ternura radical. Es dar espacio para que otros brillen. Es decir “no sé” cuando no sabes. Y es tener la humildad de aprender de quien sea, venga de donde venga.

¿Y qué hacemos cuando el algoritmo se equivoca? Porque sí: también nos equivocamos. Como líderes, como modelos en entrenamiento, como humanos.

Lo importante no es evitar el error a toda costa. Es cómo respondemos a él. ¿Lo escondemos? ¿Culpamos a alguien? ¿O lo usamos como dato para mejorar el modelo?

¹ CPU = Unidad Central de Procesamiento (Central Processing Unit), es el hardware, el “cerebro” de la computadora que ejecuta instrucciones, mientras que el sistema operativo (SO) es el software que gestiona el hardware y permite que la computadora funcione, como Windows o Linux.

El liderazgo exponencial abraza el error como parte del aprendizaje. No lo celebra ingenuamente, pero lo integra como parte del proceso. Porque cada error es una oportunidad de ajuste, de calibración, de crecimiento.

Liderar desde el futuro

Ser líderes exponenciales no es solo adaptarse al presente. Es liderar desde el futuro. Desde esa visión que todavía no existe, pero que necesita de nosotras y nosotros para hacerse realidad.

Y para eso, no basta con actualizar el software. Hay que revisar también el sistema operativo interno: nuestras creencias, nuestros miedos, nuestras motivaciones.

Liderar como si entrenaras una IA en medio del caos no es cuestión de certezas absolutas, sino de responsabilidad consciente. Y tampoco significa tener todas las respuestas, sino de hacer las preguntas correctas, incluso cuando incomodan. Liderar en tiempos de cambio, es animarse a avanzar con otros, aun cuando el camino no esté del todo claro. Es también reconocer que el control total es una ilusión, pero la capacidad de crear espacios seguros, donde las personas puedan crecer, aportar y equivocarse sin miedo, es muy real —y profundamente poderosa.

Porque al final, el verdadero liderazgo no grita desde la cima. Acompaña, impulsa y —cuando hace falta— también se detiene para escuchar.

Y ese, para mí, sigue siendo el tipo de liderazgo que vale la pena seguir.

¿Y tú? ¿Cómo te estás entrenando para liderar mañana?



Palabras finales

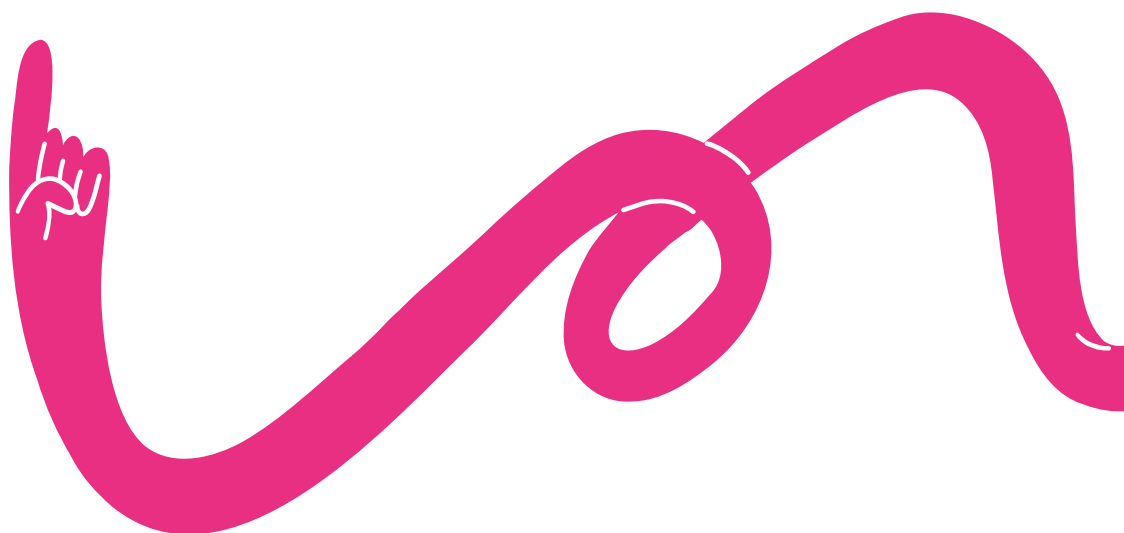
Esperamos que estas miradas de grandes líderes del ecosistema laboral acerca del liderazgo exponencial te haya inspirado a ir hacia un mejor liderazgo, recobrar, quizás, el ánimo que habías perdido y repensar el impacto que puedes generar en tu entorno.

Las voces de los líderes que han contribuido a este ebook nos recuerdan que no hay un único camino hacia el éxito, pero sí principios usados que nos pueden ayudar a llegar.

El liderazgo exponencial no solo se trata de liderar con excelencia, sino de ser catalizadores del futuro, de impulsar transformaciones que trasciendan nuestras propias organizaciones y de inspirar a otros a seguirnos.

Que estas reflexiones, historias y aprendizajes te motiven a actuar con valentía, a abrazar la incertidumbre y a liderar con propósito en un mundo que necesita más que nunca líderes que piensen y actúen a gran escala.

¡Es momento de impulsar a tu equipo!







PISO 29
AGENCIA DIGITAL