

OPINIÓN

La soledad de la cima

"Hola, me llamo Andrés...". El tradicional ritual de asociaciones al estilo de alcohólicos anónimos aparece hasta en la película infantil "Buscando a Nemo", cuando el tiburón Bruce intenta dejar su debilidad por los peces y es recibido con el coro: "Hola, Bruce". Este cliché retrata la esencia del método que Bill Wilson y Bob Smith crearon en 1935. Juntos descubrieron que, en un espacio seguro, pares que comparten un problema —no necesariamente de naturaleza adictiva— se identifican, empatizan y se exigen mutuamente, con resultados que suelen superar los de una terapia clínica.

Esta metodología también puede ser aplicable a los problemas asociados al liderazgo corporativo. Quien lidera una organización enfrenta la llamada "soledad de la cima": directorios impacientes, mercados volátiles, decisiones con información incompleta, conflictos internos y familias que reclaman mayor presencia. No sorprende que el 52% de los ejecutivos reporta síntomas de *burnout* (estudio de LHH Recruitment Solutions, 2.100 encuestados en 12 países, 2024).

Para hacer frente a este aislamiento, en las últimas décadas han surgido organizaciones globales que aplican la receta del apoyo entre pares al mundo corporativo. Son redes que reúnen a grupos de diez a quince CEO de industrias no competidoras, que se juntan una vez al mes, guiados por un facilitador. La regla es sencilla: otorgar *feedback* en un ambiente de franqueza y confidencialidad absoluta, pero sin juzgar. Junto con compartir temas de interés común, se discuten dilemas estratégicos —¿vender una filial?—,



FRANCISCO MATTE R.

éticos —¿denunciar un acto de corrupción?— o personales —desde hace días que no veo a mis hijos—, para terminar con una pregunta simple pero poderosa al resto del grupo: "¿Qué harían ustedes en mi lugar?". El resultado es lo que algunos denominan "inteligencia colectiva".

Poder desahogarse en un ambiente seguro y escuchar a otros líderes

atravesar desafíos similares aporta ideas y reduce el sentimiento de fragilidad y soledad. Entre los beneficios que obtienen los integrantes de estos grupos están tomar mejores decisiones, mejorar la salud mental al compartir la carga, cumplir compromisos gracias a pares que hacen seguimiento y contar con una red de apoyo disponible 24/7.

Directorios e inversionistas deberían ver estos foros como una inversión, no como un lujo corporativo, ya que líderes bien acompañados rinden mejor. La premisa es simple: es difícil superar los desafíos en soledad. Cuando la cima se comparte, aunque sea una mañana al mes, esta se convierte en un mirador desde el que se ve más lejos y con mejor perspectiva gracias al apoyo de otros líderes. He ahí la clave de un liderazgo sostenible en tiempos complejos: apoyarse en pares confiables y reconocer que la fortaleza empieza por admitir la propia vulnerabilidad. ■

Desahogarse en un ambiente seguro
y escuchar a otros líderes
atravesar desafíos similares
aporta ideas y reduce
el sentimiento de fragilidad
y soledad.