

C

Columna



Valentina Orrego Larraín, especialista en género, liderazgo y colaboración

Del yo al nosotros

En un momento en que el miedo, la ansiedad y la incertidumbre están marcando nuestra experiencia cotidiana, la forma en que lideramos deja de ser un estilo y pasa a ser una responsabilidad. El liderazgo hoy no es neutro. Y eso se vuelve especialmente evidente cuando algo nos remeje en lo colectivo.

En las últimas semanas, en Puerto Varas, vivimos un hecho profundamente doloroso, que dejó una huella emocional difícil de ignorar. Y en ese contexto vimos a una comunidad que fue más allá de la pena o la empatía. Las personas salieron a la calle, se hicieron presentes, honraron. Las autoridades activaron todos sus recursos. Vivimos un clima emocional que, en medio de la tristeza, mostró unión y respeto.

Y eso abrió para mí una reflexión que va más allá: ¿somos capaces de incidir en el clima emocional de nuestra sociedad o de nuestros equipos?

Llevo años trabajando con personas y organizaciones, ayudándoles a mirar cómo están liderando e impactando. Y sé que al liderar incidimos en el clima emocional que habitamos, a muchos niveles. Por eso es urgente que nos preguntemos: ¿qué estamos haciendo –o no– en los espacios que lideramos?

Quienes lideran equipos, empresas o el país están permanentemente cultivando: son jardineros del clima emocional de los espacios que habitan. Y ese clima no es inocuo: puede habilitar o bloquear, expandir o contraer, sostener o desgastar.

Cuando el terreno se riega con confianza, las personas se atreven a proponer, a equivocarse, a aprender. El rendimiento sube, la creatividad se activa, hay mejores soluciones. Pero cuando se riega con miedo o desconfianza, ocurre lo contrario: aparece la apatía o la ansiedad, se deteriora la salud. Y desde ahí, no hay innovación posible ni colaboración real.

La pregunta entonces es qué y cómo estamos cultivando.

Hoy necesitamos traer a nuestro liderazgo una buena dosis de compasión valiente: esa que no sólo escucha, sino que también confronta cuando es necesario. Esa que pone límites y cambia dinámicas que ya no funcionan, aunque incomode.

Al liderar incidimos en nuestra cultura: en lo que se acepta, en cómo nos conectamos, en lo que repetimos y en lo que se espera de cada rol. Es cierto que los cambios a veces vienen desde arriba, pero también pueden emerger desde abajo, cuando alguien toma la iniciativa desde su lugar.

Y esta es, quizás, la conversación más incómoda de todas: porque es más fácil mirar hacia arriba y exigir otro liderazgo, que preguntarnos qué estamos haciendo nosotros –en nuestras conversaciones, decisiones y omisiones– y qué estamos aportando, o no, al clima emocional que habitamos.

Hoy, el liderazgo nos llama a dejar de operar desde el yo y empezar, de verdad, a movernos hacia un nosotros.

Y hoy eso no es solo deseable. Es profundamente estratégico.