



# CAMINO A LA CUMBRE

¡EL BOLETÍN NÚMERO UNO DE PERÚ 8MIL



## LIDERAZGO Y ADAPTABILIDAD

*Claudia Draghi*

Ayer encontré el calendario que usamos en casa para anotar los planes familiares del año: vacaciones, viajes, vacunas, cumpleaños, etc. La verdad fue impresionante ver por escrito como nada de lo planeado se había cumplido.

El mundo entero está viviendo una era de cambios extraordinarios, que van desde enfermedad y muerte, pasando por pérdida de empleos, cierre de empresas, reducción de ingresos, cancelación de viajes, postergación de bodas, y un sinnúmero de etcéteras. A esto, se le debe sumar el cambio abrupto en las rutinas familiares que involucran la mezcla de todos nuestros roles en un solo lugar y en simultáneo.

Pensar en el futuro como era antes, genera más incertidumbre que tranquilidad, con los estudios para la vacuna detenidos, la llegada de la segunda ola de contagios y sin saber si nuestros trabajos como los conocíamos volverán. No sabemos si las escuelas y universidades se reabrirán. No sabemos cuándo podremos abrazar a los abuelos con la paz de un abrazo limpio. No sabemos siquiera si podremos celebrar Navidad en familia. El dolor, la añoranza y la ansiedad llegan por todos lados y nadie puede predecir cuándo cesarán.

El cambio se ha convertido en una ola enorme que se alimenta de nuestros miedos y siempre que tratemos de nadar en contra, nos revolcará sin piedad. Necesitamos subirnos a esta ola y buscar surfearla de la mejor manera y para ello, la adaptabilidad se convierte en nuestra tabla de avance, apoyo y supervivencia.





Para lograrlo, necesitamos diferenciar entre aquellas cosas que podemos gestionar y las que no están dentro de nuestro espacio de influencia. Enfocarnos en lo que sí podemos hacer nos permite una mayor sensación de control y seguridad. Cada vez que lanzamos un “debería, tiene que, es que, etc.” nos convertimos en víctimas, generando un aumento en la sensación de angustia, añoranza, miedo y frustración.

Hoy más que nunca, resulta fundamental que los líderes empiecen por revisar sus propias creencias y pensamientos. Aferrarnos a nuestros paradigmas, terminará por dañar la autoestima y los vínculos que generamos con nuestro equipo. Algunos de los paradigmas más dañinos que nos toca redefinir son: “No puedo generar cercanía con el equipo porque estamos en una coyuntura virtual. No sirvo para trabajar desde casa. Soy el soporte de mi equipo y no puedo darme el lujo de mostrarme vulnerable” y así un sinnúmero de creencias autoimpuestas que solo nos limitan y nos hacen daño

Finalmente, debemos reconocer que, en esta coyuntura, el trabajo y el liderazgo, van más allá de lo económico y lo profesional. Nuestro liderazgo es la puerta hacia la conexión con otros y es, desde esta perspectiva, que el trabajo que tenemos -imperfecto, desafiante y complejo-, se convierte en nuestro cable a tierra y, por lo tanto, adaptarnos a esta nueva normalidad requiere un ejercicio consciente y consistente de gratitud y aprecio por quienes están con nosotros (virtual o presencialmente).

La coyuntura actual nos ha forzado a dar un salto respecto de la experimentación social, emocional y tecnológica para lograr la supervivencia de las empresas y las personas. Este contexto exige de los líderes una gestión más cercana, empática y flexible que permita repotenciar la productividad y sacar lo mejor de sus equipos.

Sue L. Motulsky (Universidad de Lesley, EEUU), considera que la adaptabilidad es una característica que se puede aprender y desarrollar. Si nos miramos a nosotros mismos hoy nos parece normal tener reuniones virtuales, salir a la calle con mascarilla, tener la escuela en casa y que el comedor sea la oficina. Nos guste o no, esta es la nueva realidad y tuvimos que aceptarla y adaptarnos.

Hace unos días, escuché a Pilar Sordo explicando que la montaña rusa emocional a la que nos enfrentamos se debe básicamente a no ser capaces de aceptar las cosas como son y a nuestra incapacidad de vivir en el presente. Según explica, las dos grandes sensaciones que nos están afectando son la añoranza (exceso de pasado) y la ansiedad (exceso de futuro) cuando seamos capaces de entender que la estrategia más sana en esta coyuntura es la de hacer una planificación más corta, seremos capaces de avanzar e ir aprendiendo en el camino.

Uno de los paradigmas que los líderes necesitan desafiar para gestionar de manera efectiva su propio proceso de adaptación, es el hecho de planificar metas más cortas, plantear uno o dos pasos, e ir construyendo en el camino.

“

*la adaptabilidad se convierte en nuestra tabla de avance, apoyo y supervivencia.*