



Claudio Elórtegui
Doctor en Comunicación
Director Escuela de Periodismo
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Pánico

Siguen las repercusiones por lo que fue, probablemente, el debate presidencial estadounidense más hilarante que se haya observado en la historia de la televisión del Norte Global. Por el lado demócrata, las cúpulas políticas y los medios de comunicación afines han sido enfáticos en señalar el pánico que sienten por lo que se percibió en la performance de Joe Biden y, sobre todo, por lo que puede acontecer en los próximos meses.

Si bien algunos periodistas estadounidenses han realizado un "mea culpa", señalando que faltó mayor investigación o requerimientos de información sobre la situación actual del Presidente de los EE.UU. o que, derechamente, no estaban dispuestos a amplificar la estrategia republicana de denostación, mofa y desinformación en contra de Biden, este sensible aspecto llegó a un punto de definición desde los propios mecanismos partidarios involucrados y de un sistema democrático que se aprecia fatigado, polarizado y con la amenaza inminente del retorno de Donald Trump.

Abordar la complejidad del tema, exclusivamente, desde la edad del inquilino de la Casa Blanca, es reduccionista. Lo que debe preocupar es la lucidez de las ideas que se comunican, las formas de transmitir las en la comprensión de un contexto y la capacidad estratégica de los líderes para asumir la navegación en un entorno cambiante y de alta exigencia. Y esto no depende si eres una persona mayor o joven. Por el contrario, los modelos dinámicos que requerimos para enfrentar la inestabilidad global y local deberían articular equipos que combinen experiencias diversas y matrices culturales diferentes.

Lo que planteo no aplica sólo para aquellos que tienen que tomar decisiones en las principales potencias del orbe, sino en todas y todos quienes deben mantener una responsabilidad institucional u organizacional de variada índole. Es peligroso desvalorizar y ridiculizar a las personas mayores que han realizado aportes invaluable

bles en el liderazgo, sólo por el hecho de que se vean más lentos en sus movimientos o menos enérgicos en su comunicación no verbal. Por cierto, las exigencias en la actualidad para entregar respuestas asertivas, la seguridad en los planteamientos, así como la agilidad intelectual, son fundamentales, pero la forma no debe capturar por sí misma la atención total de lo que necesitamos para abordar los desafíos multidisciplinares desde la gestión del talento humano.

En rigor, tenemos que asumir la convivencia de dos entornos que han sido claramente desarrollados por intelectuales como el antropólogo Cascio (2019), quien señala el paso de un paradigma VUCA a otro BANI, a propósito de las transformaciones que asistimos por la pandemia, pero antes por la revolución digital e incluso luego de la caída de la URSS en los noventa.

El acrónimo VUCA hace referencia a un contexto en el que predomina la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad. Evidentemente, es un mundo propio de lo que vivíamos hasta el covid-19, con procesos políticos y sociales inciertos, comportamientos pendulares y poca capacidad para proyectar los fenómenos. Los liderazgos y las formas de interactuar en estos ambientes presuponen habilidades más blandas, comprensivas y dialógicas.

Sin embargo, estamos insertos en un tejido posterior a lo pandémico que aceleró la implementación de la Inteligencia Artificial en nuestros procesos organizacionales, laborales y, por ende, de la vida cotidiana. Así también, los avances tecnológicos no nos están dando respuestas sobre la vulnerabilidad humana en la que nos encontramos, acrecentándose problemas estructurales que veníamos arrastrando o surgiendo otros inéditos. Procesar el entorno BANI es avanzar desde una lógica que detecta lo frágil, lo ansioso, lo no lineal y lo incomprensible que ha copado los climas geopolíticos, comunicacionales y de convivencia social. El verdadero pánico que deberíamos tener es ver si nuestros liderazgos no están trabajando para fortalecer la cooperación, la empatía, la adaptabilidad y la transparencia de los proyectos que se impulsan. En este sentido, luego de un debate sobre peces sintientes, voto sin sanción y la manera de comunicar el alza de las cuentas eléctricas, es como para entrar en pánico. ➡



El verdadero pánico que deberíamos tener es ver si nuestros liderazgos no están trabajando para fortalecer la cooperación, la empatía, la adaptabilidad y la transparencia de los proyectos que se impulsan. En este sentido, luego de un debate sobre peces sintientes, voto sin sanción y la manera de comunicar el alza de las cuentas eléctricas, es como para entrar en pánico".