



Lñaki Ochoa de Olza: La historia de cómo un EQUIPO se jugó la vida por UNO

En mayo de 2018 se cumplieron diez años de la trágica muerte del alpinista Lñaki Ochoa de Olza, un hombre que realizó más de 200 expediciones al Himalaya y que contaba en su haber con doce ochomiles. Después de dedicar toda su vida a la montaña un trágico accidente hizo que también perdiera su vida en las montañas. Pero su ejemplo ha permanecido vivo. La montaña pone a prueba la preparación física y psíquica de las personas. En el mundo de la empresa las situaciones no suelen ser tan límite, pero hay muchas ocasiones que nos ponen a prueba y revelan nuestra capacidad de sacrificio y generosidad.

Lñaki Bustinduy, profesor y Socio-consultor en H&B Human and Business.

Este mes de mayo de 2018 se cumplían diez años de la trágica muerte del alpinista Lñaki Ochoa de Olza. Él, que había protagonizado más de 200 expediciones al Himalaya y que había escalado doce ochomiles, acabó dejando su vida en la montaña. Si bien su desgraciado fallecimiento no quedó para nada en el anonimato entonces, me gustaría en este artículo revivir su legado, reivindicando y dando el tributo merecido a una historia que nos deja enormes

lecciones para la gestión y también para nuestra vida. Son este tipo de ejemplos, no siempre afortunadamente con finales tan trágicos, los que me suelen acompañar en las aulas de formación. La transferencia a nuestro día a día, a través de una mirada metafórica y salvando obviamente las distancias, es realmente reveladora.

El interés por el relato que nos ocupa nació en mí cuando leí entonces que Pep Guardiola llevó al vestuario del

FICHA TÉCNICA

Autor: BUSTINDUY, Iñaki.

Título: Iñaki Ochoa de Olza: La historia de cómo un EQUIPO se jugó la vida por UNO.

Fuente: Capital Humano, nº 337. Diciembre, 2018.

Resumen: En mayo de 2018 se cumplieron diez años de la trágica muerte del alpinista Iñaki Ochoa de Olza, un hombre que realizó más de 200 expediciones al Himalaya y que contaba en su haber con doce ochomiles. La montaña suele poner a prueba la preparación física y psíquica de las personas con situaciones que las ponen al límite de la supervivencia. ¿Cuántas veces se nos ha planteado este dilema también a nosotros en la empresa, en nuestro departamento, con nuestro equipo de proyecto, en la vida personal? El ejemplo de Ochoa de Olza, como el de muchos otros alpinistas, sigue siendo utilizado como inspirador de los comportamientos humanos en situaciones menos arriesgadas pero que ponen en evidencia nuestra calidad como seres humanos.

Descriptor: Trabajo en equipo / Solidaridad / Individualismo / Generosidad

FC Barcelona algunos pasajes de los reportajes que se hicieron para ilustrarlo (ver Informe Robinson de Canal+ o Pura Vida coproducido por TVE) Me hubiera gustado preguntárselo directamente si bien siempre ha rondado por mi cabeza, ¿qué objetivos de aprendizaje perseguiría un líder de equipos con esta “acción inspiracional”? Vamos a deslindar pues a continuación las claves que yo he sabido sonsacar de toda esta historia.

LA RELATIVIDAD DEL ÉXITO EN LA MONTAÑA

Poniéndonos ya en situación, un pequeño equipo tres alpinistas: el rumano Horia Colibasanu, el ruso Alexei Bolotov (que falleció en 2013 también en la montaña) y el navarro Iñaki Ochoa de Olza se encuentran a 100 metros en altitud, a unas ocho horas aproximadamente, de la cima del Annapurna, que es considerada la montaña más peligrosa del Himalaya. Los datos así lo atestiguan: por cada diez personas que alcanzan su cima, cuatro mueren en el intento. En ese momento, Iñaki, que ya empieza a no encontrarse del todo bien, decide no continuar en la afrenta de hacer cima dada la peligrosidad que entrañaba una climatología cada vez más adversa. Alexei, que está avanzado unos metros, sigue hacia delante sin ser muy consciente de las dificultades que está teniendo Iñaki. A Horia, que se encuentra a su lado, se le plantea pues un dilema: ¿seguir o quedarse con Iñaki?

Sin dudarle ni un instante lo resuelve, a mi entender, de manera magistral, siguiendo uno de los principios no escritos de la montaña: “no es importante a dónde vamos sino mantenernos juntos”. De hecho, el éxito muchas

veces no está en llegar a toda costa (al objetivo) sino en ponerse a salvo a uno y al resto del equipo. Cabe remarcar que el propio Alexei, tras alcanzar la cima, inició el descenso aquejado de un principio de edema pulmonar, que le obligó a bajar más allá del campo base 4, donde se quedaron Horia e Iñaki, fragmentando así lo que hasta el momento había sido un equipo.

¿Cuántas veces se nos ha planteado este dilema también a nosotros en la empresa, en nuestro departamento, con nuestro equipo de proyecto, en la vida personal? Existen personas afectadas por una miopía acuciante que ven a los demás como obstáculos para sus éxitos individuales o simplemente los utilizan como males necesarios en pro de su ego. Otros pero entienden a la perfección aquel proverbio africano de que si quieres ir rápido, ves solo; pero si quieres ir lejos, ves acompañado. No seamos tampoco naifs y veamos la cuestión como una cooperación solidaria basada en el buenismo, cuando todos sentimos la competitividad que se vive en el mercado y que por ende se traslada a nuestras organizaciones. Simplemente creo es poner en valor que en muchas ocasiones para conseguir la anhelada efectividad se tiene que trabajar la cohesión primero, que para conseguir los qués (a medio-largo plazo y de manera sostenida) se tienen que afianzar los cómo. Que en los equipos de trabajo, la competencia mal sana no sólo lleva a la erosión de las relaciones sino a la autodestrucción del nosotros.

OBJETIVOS COMUNES, OBJETIVOS COLECTIVOS

Es por ello, que en la fase de formación de los equipos debemos dedicar el tiempo necesario, jamás el suficiente, para afianzar el objetivo común. Eso no pretende en ningún caso anular o bien coartar los objetivos individuales pues seguramente el hacer cima tenía significados diferentes para cada uno de ellos. El propósito colectivo debe abrazar y alinear, todos y cada uno de los objetivos para que se complementen. Sólo así se conseguirá el ansiado win-win (ganar-ganar), donde la victoria privada y la colectiva se unen para conseguir el alto rendimiento. Aunque si debe primar uno, siempre debe ser el colectivo, jamás la individualidad debe imponerse a la colectividad, especialmente cuando el ganar de uno supone el perder de otro o de todos los otros. Por desgracia, en el mundo en el que vivimos, topamos con cierto estupor, casi a diario y en esferas de todo tipo: deporte, empresa, política, ..., con actitudes individuales que afectan negativamente a la colectividad. Y que además son vendidas como éxito en pro del resultado. Si bien, este pan para hoy y hambre para mañana, sólo deja entrever la falta de valores de una deriva deshumanizadora que debemos combatir cada uno de nosotros en nuestra área de influencia. Como diría Kennedy, ¿qué puedes hacer tú por América? ➤

- > Volviendo a la montaña, bloqueados y abandonados a su suerte, a 7.600 metros es entonces cuando Horia pide ayuda al campo base a través de la radiofrecuencia pidiendo el rescate de Iñaki. La única pero manera de rescatarlo era bajarlo en camilla pues los helicópteros no podían llegar a esa altura. A partir de entonces se pone en marcha un rescate, sin precedentes y de extrema dificultad, en el que suceden cosas absolutamente maravillosas, a pesar de las circunstancias.

LA GRANDEZA DE LAS SITUACIONES LÍMITE

Una de las grandes fortalezas del análisis de este tipo de historias de supervivencia es que saca a relucir comportamientos, actitudes,... que no han sido previamente preparados, planificados o premeditados. Es la famosa zona desconocida de la Ventana de Johari (Joseph Luft y Harry Ingham) en la que ninguna de las partes implicadas sabe cómo se va a reaccionar ya que jamás se ha dado la circunstancia. Así pues, estamos ante la posibilidad de atestiguar la esencia individual de cada persona, de cada miembro del equipo, sin trampa ni cartón. En estas situaciones suele salir lo mejor y también lo peor

de cada uno. La grandeza de esta historia es que (casi) todo lo que emana de los protagonistas es lo mejor; la máxima expresión de la bonhomía. Lástima que a veces descubramos la realidad demasiado tarde. Anticiparlo, de nuevo en la fase de formación del equipo, es clave para asegurar que te acompañan los mejores compañeros de viaje: trabajadores, pareja, amigos...

Empiezan entonces a aparecer en la historia, los verdaderos protagonistas del rescate. Personas ajenas al trío escalador y desconocedores hasta aquel momento de los que estaba sucediendo en el Annapurna. Aunque, nada más saberlo, se ponen a disposición de la causa:

- Nima Nuru, sherpa Nepali, busca un helicóptero para trasladar a algunos alpinistas de élite que están por la zona para llevarlos al Campo Base.
- Dennis Urubko, alpinista polaco, recibe la llamada del propio Dima y sin dudarlo ni un segundo, “saltando” literalmente de la cama a las 5 a.m, se embarca en el rescate.
- Ueli Steck, alpinista suizo, también fallecido recientemente, sube sin su equipo de altura, con botas de trekking y sin conocer la ruta.



- Don Bowie, alpinista canadiense, que habiendo regresado a Katmandú el día anterior, se enteró de la noticia en un cibercafé y no tiene duda en unirse al rescate.

Personas de diferentes nacionalidades en circunstancias diversas empiezan a convertir aquella pequeña terna de escaladores en un gran equipo. Una diversidad que seguramente en muchas empresas serían motivo de división y que ellos lo convierten en una riqueza que les complementa. Un equipo que trasciende a una dimensión sistémica poniendo de manifiesto el concepto de sinergia: el todo mayor que la suma de las partes. Una sinergia, a veces difícilmente demostrable en lo racional, pero que el médico de Lñaki aseveró: “es poco científico pero su situación era incompatible con la vida y le mantuvo vivo la solidaridad de todos” ¿Y por qué en las empresas nos empeñamos a vivir cerrados en nuestros micro equipos sin ver que formamos parte de un gran equipo que es la organización? ¿Por qué luchamos entre nosotros, como en reinos de Taifas, si realmente estamos en el mismo barco?

Existen personas que ven a los demás como obstáculos para sus éxitos individuales

SOLIDARIDAD Y RECIPROCIDAD

Significar también que la solidaridad mostrada por todo ellos fue totalmente espontánea. No fue articulada ni dirigida por ningún líder formal. Tan sólo, el objetivo común y la persona de Lñaki movilizó a todos ellos en una dirección única. Hasta el propio Alexei Volotov, aquejado del edema pulmonar, colabora en este rescate. Primero, le cambia y le da sus botas al cruzarse con Ueli Steck que iba al encuentro de Horia e Lñaki, y más tarde aguarda a la inminente llegada de Denis Urubko y Don Bowie cargados con oxígeno, medicinas y algo de comida, y vuelve a tomar el camino ascendente sin preocuparse de su propio estado de salud. Unos comportamientos de verdadera grandeza que emanan cuotas de compromiso absolutamente insuperables. Aquello que explicamos de los huevos con bacon: auténticos cerdos dispuestos a dar la vida. En este caso, no de forma metafórica, sino real. En momentos en los que las tasas de compromiso en las empresas (y en la sociedad en general) no llegan casi al 20 por ciento según los últimos estudios de Gallup, historias como éstas nos ayudan a recuperar la confianza

de que el reto es posible. Y sobre todo un compromiso demostrado en su máximo esplendor; justamente en los momentos más difíciles. La pregunta es clara, ¿por qué lo dieron todo hasta el final? ¿De dónde surgió tal movilización por Lñaki?

Básicamente, creo que todos ellos actuaban bajo un principio básico de las relaciones humanas y también de los equipos de trabajo, el de la reciprocidad: para recibir, hay

que dar (antes) e Lñaki había dado mucho: “mi hermano sacó al mismo sherpa dos veces de una grieta de otra expedición que lo había abandonado”- hermano de Lñaki, “él habría ayudado a otros, él lo habría hecho por mí” – Horia Colibasanu, “Lñaki no es un cliente, es mi amigo”- Nima Nuru,

“no hay amor más grande que aquel que da la vida por los suyos” – Don Bowie...

Finalmente, merece apartado especial y con mayúsculas, Horia, que después de haber renunciado a la cima y quedarse tres días con Lñaki, esperando el ansiado rescate, llegó a atisbar la llegada de Ueli Steck. Ueli, viendo también el deplorable estado de Horia, le recomendó bajar. De hecho, todo el equipo de rescate, le instan unánimemente a bajar para salvar su vida. Horia en una nueva muestra de solidaridad extrema por el compañero, renuncia a abandonarlo en su suerte. Unos valores personales férreos de lealtad infinita que lo hacen aún más grande si cabe. Al final pero no le quedó otra que bajar mientras Ueli Steck, que esperaba la llegada de Dennis Urubko y Don Bowie, fue quien acompañó a Lñaki en sus últimos momentos de vida.

Se dice de Lñaki Ochoa de Olza que hasta en la muerte fue generoso. Incansable en su filosofía de vida, como escalador y como persona, deseaba devolver a los niños más pobres, huérfanos y necesitados de los países con montes de más de ochomil metros parte de lo que él había recibido. Su familia lo continúa haciendo por él a través de la Fundación Lñaki Ochoa de Olza - SOS Himalaya (<https://www.facebook.com/SOSHimalaya>). Sin duda, con actitudes y valores como los Lñaki seríamos todos mejores personas, trabajaríamos mejor en equipo, construiríamos organizaciones más saludable y sostenibles y viviríamos en un mundo mejor. ■