

## Otto Scharmer

### **Investigador instó a empresarios a “salir de la propia burbuja” para alcanzar un “liderazgo eficiente y reinventar la industria”**

**Buenos Aires, 14 de octubre de 2020 – Otto Scharmer, profesor del Instituto de Tecnología de Massachusetts, dijo que la humanidad necesita responder a la profunda disrupción que enfrenta al inicio de esta década y propuso realizar un “viaje interno en el que salgamos de los márgenes del sistema y de la propia burbuja, para ir a lugares más importantes para el futuro y reinventar la propia industria”.**

Al exponer en el panel “Liderar para la sustentabilidad”, en el 56° Coloquio IDEA, explicó que “la disrupción significa que el futuro sea diferente al pasado”.

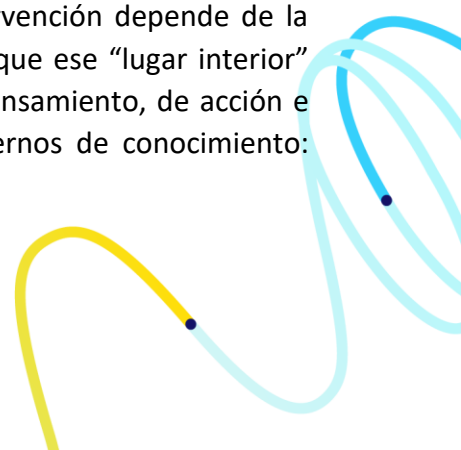
“El rol principal del liderazgo es saber cuáles son las futuras posibilidades emergentes cuando se trata con la disrupción. Como hacemos todos hoy en día a nivel individual en la organización y también a nivel colectivo. Entonces, lo que estoy diciendo básicamente es que cambiaremos el proceso para ser líderes efectivos. Para no solo responder a los síntomas, sino, desde el punto de vista del sistema, registrar los problemas profundos, entendiéndolos y transformándolos cuanto sea necesario en cada situación”, propuso.

Scharmer explicó que “el COVID-19 expuso el problema de cómo como sociedad conectamos con la naturaleza dañando los ecosistemas. También reflejó lo que está roto dentro de la sociedad al nivel más colectivo, como los inaguantables niveles de desigualdad y también la polarización. Y nos enseñó que cuando los humanos dirigimos colectivamente nuestra mente hacia algo, podemos doblar la curva. Eso significa que podemos transformar las reglas que dan forma a nuestro comportamiento colectivo. No hay otra especie en la tierra que pueda hacer eso, nosotros podemos hacerlo y demostrar el poder del cambio colectivo posible cuando se pone la mente en función de resolver un problema”.

Y aseguró que “para entender el sistema hay que cambiarlo, y para cambiarlo es necesario transformar la mentalidad”, ya que si no, “la misma gente en una nueva estructura crearía el mismo problema”.

“Sabemos esto a partir de episodios que se presentan cuando se atraviesa un periodo de cambio de conducta o cambio profundo. Necesitas un coach, nadie puede hacerlo solo. En el nivel de las organizaciones y sistemas más grandes necesitamos lo mismo”, explicó.

El investigador citó al CEO de Hanover Insurance, Bill O’ Brien, quien sintetizó su trayectoria como “líder de transformación” con la siguiente frase: “El suceso de una intervención depende de la condición interior de quien interviene”, y explicó, desde su perspectiva, que ese “lugar interior” tiene que ver con “dejar de descargar y recrear todos los patrones de pensamiento, de acción e interacción y, en cambio, activar y cultivar estos tres instrumentos internos de conocimiento: ‘mente abierta’, ‘corazón abierto’, ‘voluntad abierta’”.



“Mente abierta es la capacidad para suspender el juicio y ver qué resulta. Corazón abierto es la capacidad de empatizar, sentir y ver una situación desde los ojos de otra persona. Y voluntad abierta es la capacidad de soltar el pasado para permitir la llegada de futuras posibilidades emergentes”, detalló.

Pero a la vez, alertó que la realidad es distinta: “Vivimos en un tiempo en que la política se hace activando sentimientos de ignorancia, odio y miedo. Y donde las empresas de Big Data amplifican este tipo de comportamiento al maximizar la participación en redes sociales. Y si bien vemos muchos comportamientos abiertos, se han ido debilitando en muchos países. Y los EE.UU. es un gran ejemplo de ellos, pero no somos los únicos”.

Aseguró que se debe “resolver el desafío colectivo”, y para eso hacen falta dos cosas: “Primero fortalecer estas capacidades desde un verdadero liderazgo, construir estas capacidades, cambiar patrones de conducta entre iguales, que son tóxicos, divisorios y disfuncionales, a campos co-creativos”.

“Segundo necesitamos innovar en infraestructura no solo en el nivel de la organización sino también en el colectivo, nuevas infraestructuras de aprendizaje, gubernamentales y económicas. De aprendizaje para toda persona y sistema. Gubernamentales convirtiendo la participación democrática en más directa, distributiva y dialógica. Económicas para cambiar el sistema de una visión egocéntrica a ecológica”, señaló.

Presentó lo que él llama “La Matrix” de los sistemas de aprendizaje y liderazgo, que presenta por un lado “la profundización (enfocado en el aprendizaje de las personas) y el ensanchamiento (enfocado a involucrar a todo el sistema)”.

“Pasamos de un aprendizaje abordado solamente desde la cabeza, a uno abordado desde la cabeza, el corazón y las manos, (co-creación)”, indicó.

“El foco y todos los recursos deben dirigirse al área de infraestructuras de aprendizaje transformacional, donde hace falta la ola de innovación que necesitamos ahora. Esta es una tarea que debe hacerse en conjunto entre compañías y organizaciones, con el Gobierno y la sociedad”, señaló.

