

PABLO BARASSI, EXPERTO EN TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL
Y CAMBIO CULTURAL

El 70% de los puestos de trabajo que habrá en 20 años aún no existen



Fundador y CEO de Integrar Inteligencia Estratégica, experto en transformación organizacional y cambio cultural, desarrollo de equipos directivos y liderazgo sistémico para la alta dirección, conferencista internacional, de origen psicólogo, Pablo M. Barassi (50) ha formado a más de 5000 directivos y colaborado en casos de

éxito en decenas de organizaciones privadas, públicas y ONG's en la región y en Estados Unidos y se describe como “agente de salud en organizaciones”.

-¿De dónde sale esa definición?

-Quizás de un intento de síntesis entre las herencias materna y

paterna, la ingeniería y la medicina por caso. Lo que es claro, que sea en los 25 años como directivo corporativo o los más de 7 como emprendedor, nunca abandoné el enfoque humanista y hasta espiritual del ser humano trabajando, un fenómeno que me fascina desde siempre, y que es mi vocación central.

-¿Y lo docente?

-La vocación docente es una consecuencia natural de avanzar en un trabajo interno conmigo mismo que desarrollo desde los 20 años y que es base de mi vida. ¿Para qué queremos la experiencia si no es para compartirla? Como dice Carlos B. González Pecotche, “el más grande poder es el poder de dar” y “dar es enseñar”. Seguramente también el efecto de aprender generosamente es enseñarlo de la misma manera; nunca dejo de pensar en los demás. Me importa mucho el semejante en particular y la humanidad en general, siendo consciente del cambio profundo de época en la que estamos. La transmisión a través de cualquier

medio lícito, provechoso y realizable me completa. Charlas, seminarios, certificaciones internacionales, etc., son una vía directa en ese sentido. No es central en mi desarrollo como emprendedor, pero colabora con enormes satisfacciones, integrando mi vocación profunda con mi estrategia de negocios profesional.

ARGENTINA

-Usted viaja mucho, ¿cómo ve la Argentina y el mundo en este momento?

-Observo que la Argentina y la región latinoamericana en general está en los albores de un movimiento que se confirmará en los próximos años, donde se colaborará activamente con el equilibrio perdido en una cultura que está totalmente volcada a lo material, llevando a la mayoría de las personas a vivir fuera de si mismos. Cuando se viaja, se valorizan a la distancia muchos aspectos a pesar del desorden logístico y de infraestructura en el cual uno a veces se siente atrapado. Pienso por

ejemplo que hay menos diferencia entre el sur de Río Grande y Ushuaia que entre un pueblo francés y uno alemán que queda a 20 kilómetros. Esa unidad Latinoamericana, que tantas veces ha sido manipulada ideológicamente tiene un trasfondo real y efectivo que a veces no dimensionamos, sólo que será en un sentido distinto a la rebeldía adolescente que a veces nos caracteriza. Mayor reserva de agua potable en el mundo, sin conflictos raciales o religiosos, un verdadero crisol de razas. Nos sorprenderemos.

-Pero no tenemos conciencia de ello.

-Diría que no, pero el vislumbre intuitivo está. Lamentablemente la soberbia a veces nos toma en la interpretación de los hechos, pero “la base está” y es real. Peter Drucker, el padre del management, decía que la mayor riqueza de la Argentina estaba a menos de dos metros del piso y éramos sus habitantes y su capacidad potencial. Los mismos artistas extranjeros lo perciben cuando hablan que como

público tenemos “dos corazones”. Sensibilidad, razón y sobre todo conciencia, que es la esencia de la vida, es justamente la palabra clave. Curioso que la nombrara. Quizás lo que nos sorprenda sea justamente la evolución consciente que busca manifestarse en estas latitudes y que se desarrollará en ese sentido.

-Considerando que colaboré en cofundar un Centro de Desarrollo de Liderazgo o certifica en desarrollo organizacional y cambio, ¿qué pasa con los líderes hoy? ¿Qué pasa con las organizaciones privadas o públicas?

-Las organizaciones y el mundo del trabajo se transformarán mucho. Una investigación reciente por ejemplo determinó que el 70% de las profesiones y puestos de trabajo que habrá dentro de 20 años aún no existen. Todos esos aspectos que deben ser activamente liderados y sin temor. Está todo en albores de un nuevo ciclo, una nueva etapa, por la digitalización y la centralidad de la experiencia de cliente o customer experience en lo externo y por la

conciencia de si mismo y de solidaridad con los demás en lo interno. La diferencia, sin duda, la harían los líderes, aquellos que sean más conscientes.

-Insiste mucho en ese concepto o metodología, ¿podría ampliarlo?

-Así como no existe la no comunicación, tampoco existe el no liderazgo. El liderazgo existe como capital individual o colectivo y puede estar más o menos centralizado dependiendo de múltiples variables. El proceso de liderazgo en los conjuntos humanos siempre está presente, así opere inconscientemente, pues es connatural con la esencia humana. Las ideologías que han querido concentrar o centralizar el fenómeno en una ideología autoritaria, o diluirlo buscando negarlo o ignorarlo o descalificando las jerarquías, son extremismos que además de inconsciencia, generan manipulaciones poco funcionales o efectivas en el mediano plazo.

LÍDERES C

-¿Estamos en ese proceso?

-Hemos desarrollado el modelo del Líder “C”, que es un aporte concreto en ese sentido. Propicia una nueva aproximación que gradualmente se va incorporando en las organizaciones de nuestra región, donde la importación acrítica de modelos de management foráneos fracasa.

Bastaría observar honestamente cómo son las organizaciones de hoy (que nosotros mismos en nuestro estado de conciencia actual generamos), y evaluar si acaso no tenemos exactamente los mismos problemas que hace 10, 20, 50 o más años. Por ejemplo, invertimos en lo tecnológico pero falla lo humano. La no conciencia lleva a la circularidad, a la rutina y a soluciones voluntaristas y poco efectivas.

-¿Cuáles son algunas de las características de ese tipo de liderazgo?

-El liderazgo que proponemos, aprendible y aprehensible metodológicamente, al saber por

qué se lo hace y para qué se lo hace, lo hemos denominado consciente. Como ya ocurre, confirmaremos con naturalidad la esencia espiritual de los liderazgos positivos y sustentables. Cuando el proceso de liderazgo y los que lo vehiculizan, individuos o equipos, toma como parte clave de su misión la elevación del estado de conciencia individual y colectivo, esa circularidad tiene una oportunidad de romperse o superarse gradualmente y se espiraliza con un subproducto clave: aumenta la felicidad de los que trabajamos con otros seres humanos. Es posible el equilibrio entre eficiencia y felicidad. Ya sabemos que no todo lo que aumenta la eficiencia reduce la felicidad, y que no todo lo que aumenta la felicidad aumenta la eficiencia.

¿Existen los Líderes C?

-Existen y mucho más de lo que consideramos, quizás porque aún no se autodenominan así. El Líder C es esencialmente un líder más sabio, más humano, con un sentido y una visión trascendente de la vida, que

busca primero en sí mismo y luego en los distintos equipos a los que pertenece, la manifestación de la trilogía “saber, ser y hacer” que desarrolló el pedagogo Carlos B. González Pecotche, y que comienza con el liderazgo de sí mismo. Luego de los Líderes A (autocentrados y en su extremo autoritarios) y los Líderes B (benefactores y en su extremo blandos) llegó el momento de los Líderes C: Líderes Conscientes, líderes con alto impacto en la evolución cultural de empresas e instituciones a las que pertenecen, más allá de su identidad.

-¿Alguna idea final?

-Sintetizaría compartiendo una convicción: no habrá organizaciones mejores hasta que no haya seres humanos mejores, y no habrá seres humanos mejores sin seres humanos más conscientes.

www.integrar-rrhh.com

www.elliderc.com