



Rovira: "Detrás de la buena suerte y de algunas transformaciones personales hay una serie de actitudes fundamentales".

para entendernos a nosotros mismos y a los demás. A través de una serie de cartas divertidas, apasionantes y lúcidas, se abre a los ojos del lector una nueva perspectiva para entender la vida, para desarrollar la creatividad, para comprender mejor lo que significa una existencia autónoma y feliz. Aplica términos como "misión", "meta", "objetivos" o "posicionamiento", habituales en el trabajo directivo, a la propia vida e invita a reflexionar sobre estos temas ofreciendo herramientas para hacerlo. Su último libro, "Los siete poderes", es como el cuento infantil que traslada a un mundo mágico en el que las palabras valor, promesa, fidelidad, generosidad, heroísmo, voluntad, amistad y entrega aún tienen sentido.

P.- ¿CÓMO SURGE LA IDEA DE "LOS SIETE PODERES"?

R.- El origen del libro está en las investigaciones llevadas a cabo para "La buena suerte" y en las que estoy haciendo ahora sobre el concepto de resiliencia. La resiliencia es aquella facultad que tienen algunos materiales para recuperar su forma original. He tenido ocasión de conocer personas que han vivido experiencias durísimas y que han sabido re-

ponerse y construir proyectos vitales impresionantes. A partir de ahí me doy cuenta de que detrás de la buena suerte y de determinadas transformaciones personales hay una serie de actitudes fundamentales. Esas actitudes son las que se materializan en los siete poderes, en el sentido de capacidad de hacer. Los siete poderes son: el coraje, la responsabilidad, la confianza, la humildad, el propósito, el amor y la cooperación. Podríamos hablar de otros, como la gratitud, pero estos son los básicos.

P.- ¿HAY UN ORDEN JERÁRQUICO EN LOS SIETE PODERES?

R.- Yo creo que el amor es el que los engloba a todos. El amor, el interés por el otro, es como la película de fondo. El amor es la alteridad, más allá de sentimentalismos. Es el afán por ayudar al otro, el afán porque mi

Toda organización no es más que la manifestación de un síntoma de la salud de los miembros que la gobiernan. Si el que está arriba es una persona psicológicamente sana la empresa funciona



equipo esté bien. En lo cotidiano yo también señalaría la responsabilidad que es el que abre la puerta al aprendizaje a partir del error, al cambio. Es una actitud fundamental que a veces se echa en falta en determinados entornos empresariales donde abunda la culpabilización del otro, la persecución, no asumir responsabilidades.

P.- ¿LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS DEBERÍAN DE CAMBIAR SU PARADIGMA DOCENTE?

R.- Las escuelas de negocios más que cambiar tienen que evolucionar. En las escuelas se ha primado durante mucho tiempo la formación en las técnicas. Pero se da una paradoja. Una persona que haya pasado por una escuela hace 5 o 6 años y que se quiera reciclar en materia técnica tiene poco que aprender. En marketing o en finanzas, por ejemplo, no ha habido nada revolucionario. En donde sí se puede aprender es en el terreno psicológico individual y colectivo. En las escuelas de negocios se enseña a reducir la incertidumbre desde un plano técnico. Pero, ¿qué pasa con la planificación de las actitudes? ¿Qué pasa con la gestión de las emociones, de las expectativas, del talento, de la creatividad? Tenemos una gran oportunidad por delante. Realmente existe la demanda de un nuevo paradigma.

P.- ¿LAS ESCUELAS SE QUEDAN SÓLO EN LAS ÉLITES?

R.- Tradicionalmente ha sido así. Hay que hacer el trabajo en dos niveles. No podemos olvidar a los directivos de las empresas. Pero, también hay que trabajar a en otros planos. Hay ir a las escuelas, a las ONGs y a otros colectivos a los que hay que hacer llegar el mensaje de fondo para que llegue a todos, para que cale en todo el tejido social. Hay que trabajar incluso con colectivos desfavorecidos.

P.- ¿HABLAR DE NUEVOS PARADIGMAS ES HABLAR DE NUEVOS CONCEPTOS PARA LA FUNCIÓN DE PERSONAL?

R.- En efecto. A mí me gusta hablar de la psiconomía. Es un concepto que abarca psicología y economía. Psicología viene de los conceptos griegos de psique y logos, alma y comprensión. La psicología es la comprensión del alma. La economía es la administración de los bienes. Si el Director de Recursos Humanos aplicara a su gestión los principios de

la psiconomía se convertiría en el Merlín de "La buena suerte". En algunas organizaciones es un gestor administrativo, pero en otras es el sabio que gestiona el talento, el que impulsa la motivación y la creatividad. Por eso creo que es importante que tenga formación en psicología. Aunque si no tienes el apoyo de la Dirección General estás muerto.

P.- LO QUE DEMUESTRA QUE ES UN GRAN DEFENSOR DE LA PSICOLOGÍA.

R.- Me apasiona la psicología en general. Especialmente todas las herramientas relacionadas con la psicoterapia aplicada, rigurosamente, amorosamente. Profesionalmente me he definido en el pasado como economista y docente. Actualmente me siento más a gusto definiéndome como escritor, investigador, docente y psiconomista. Un psiconomista lo que intenta hacer es administrar su alma (que no la de los demás, a menos que se lo pidan y éste tenga competencia, ganas, tiempo y le apetezca) de la mejor manera posible. Esto da para mucho que hablar (desde la definición hasta sus implicaciones) y prefiero dejarlo para un cuerpo a cuerpo con un café como tercero en la conversación.

P.- ¿LAS ORGANIZACIONES SON EL REFLEJO DE LAS PERSONAS QUE LAS INTEGRAN?

R.- Toda organización no es más que la manifestación de un síntoma de la salud o de la patología de los miembros que la gobiernan. Si el que está arriba es una persona psicológicamente sana, eficaz, competente, la empresa funciona. Pero, si el que está arriba trabaja con amenazas, con ausencia de límites, esto se manifiesta en la organización.

P.- ¿SE PUEDE HABLAR DE ORGANIZACIONES PSICOLÓGICAMENTE AVANZADAS?

R.- Hay organizaciones cuya cultura es tolerante al error, aunque muchas veces se dice pero se trata de un estereotipo. Pero se da, sobre todo en algunas empresas americanas. La tolerancia al error es el reconocimiento de haber llegado al error como consecuencia de una audacia previa. Hay empresas que incluyen bonus para los directivos que han cometido errores en procesos arriesgados de creatividad. Tiene más mérito ser revolucionario que lograr pequeñas variaciones sobre desarrollos previos.