

ANTONIO RUBIO Socio de Overlap

“Un problema es una oportunidad de aprendizaje”

BORJA VILASECA

Así como los gusanos llaman “crisis” al nacimiento de las mariposas, los seres humanos llaman “problemas” a las oportunidades de aprendizaje. Así piensa Antonio Rubio (Madrid, 1961), responsable de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) de Overlap, consultora especializada en implantar nuevas estrategias de negocio, que facturó 16,6 millones de euros en 2008 y de la que también es socio fundador.

Tras 22 años de experiencia en el campo del “aprendizaje organizacional”, Rubio es experto en detectar tendencias emergentes para integrarlas en las empresas a través de la formación. Y eso está haciendo con la *resiliencia*.

Pregunta. ¿Qué es exactamente la *resiliencia*?

Respuesta. Es la capacidad de aprovechar circunstancias desfavorables para crecer, evolucionar y madurar emocionalmente co-

mo individuos y empresas. Aunque la actitud mayoritaria sea el victimismo, que consiste en reaccionar negativamente cuando la realidad no cumple nuestros deseos y expectativas, podemos asumir una mayor responsabilidad frente a lo que nos sucede.

P. Es una cuestión de elección.

R. Exacto. Entre el estímulo externo y nuestra consiguiente reacción hay un espacio en el que podemos elegir dar la respuesta que más nos favorezca. Ese espacio es totalmente nuestro. Es nuestra libertad última para decidir en cada momento quienes queremos ser. Y esta fortaleza interna se desarrolla por medio del entrenamiento diario. Por más que nos cueste comprender y aceptar, los problemas son siempre oportunidades de aprendizaje.

P. ¿Cuál es el primer paso para desarrollar la *resiliencia*?

R. Reconocer que somos mucho más de lo que creemos ser. La gente victimista no suele creer



Antonio Rubio es experto en ‘aprendizaje organizacional’.

en sí misma ni en su posibilidad de cambio y crecimiento personal. Piensa que su experiencia interior depende de sus circunstancias. De ahí que muchos vean la vida como un problema, envenenando su mente y su corazón con miedo, ira y tristeza. Y lo curioso es que no quieren ver que son ellos mismos quienes crean estas emociones tan destructivas.

P. ¿Y cómo se cambia?

R. Reconociendo que no sabemos, pero que estamos abiertos a aprender lo que desconocemos. Esta humildad nos abre la puerta

a explorar nuevas teorías y conocimientos, que a su vez nos permiten evolucionar, desechando las viejas creencias limitadoras.

P. ¿Y cómo lo están propiciando en la empresa?

R. Mediante una formación más emocional. Necesitamos profesionales más maduros y sólidos emocionalmente, y esto sólo se consigue con procesos de autoconocimiento y desarrollo personal. Por medio de estos cursos, muchos están dándose cuenta de que la vida es un continuo proceso de aprendizaje. Lo que nos su-

cede no es bueno ni malo; es simplemente necesario para crecer, cambiar y evolucionar. Lo convertimos en problema cuando nos negamos a aprender. Y debido a esta resistencia antinatural al cambio aparece irremediamente el sufrimiento, que es el estilo más común de aprendizaje.

P. ¿A qué se refiere?

R. El malestar tiene la función de hacernos sentir que nos estamos equivocando, que nuestra forma de ver, comprender e interactuar con la realidad es errónea. Lo más común es llegar a una saturación de sufrimiento antes de salir de nuestra zona de comodidad para atrevernos a iniciar el cambio.

P. ¿Cómo se extrapola todo esto a la empresa?

R. Si en tu empresa la gente sufre significa que la cultura organizacional ya no funciona, no está en línea con los valores emergentes, con lo que estás poniendo en peligro la sostenibilidad de tus resultados. La postura victimista está basada en la resistencia y el miedo al cambio, que es lo que genera ver esta situación como un problema. El cambio de paradigma, basado en la responsabilidad personal, permite relacionarse con lo que sucede tal y como es: una oportunidad de aprendizaje para mejorar el funcionamiento de la empresa. ■

UNED Fundación Uned

VIII MÁSTER ON-LINE ENSEÑANZA DEL ESPAÑOL COMO SEGUNDA LENGUA

<http://www.uned.es/master-eecls/>

Dirigido a: Licenciados y titulados superiores equivalentes.
 Metodología: Se imparte totalmente POR INTERNET. Aula virtual de acceso restringido a los estudiantes y profesores del curso, con material didáctico exclusivo en formato web e impreso.
 Solicitud: Hasta el 30 de diciembre de 2009 en: www.fundacion.uned.es
 Duración: Dos cursos (años 2010 y 2011).
 Fecha de comienzo: 20 de Enero de 2010.

INFORMACIÓN:
FUNDACIÓN UNED
<http://www.fundacion.uned.es>
 Tfno. (34) 91 386 72 91 / 91 386 72 75

TU FORMACIÓN, TU FUTURO

Nóminas y Seguridad Social

- Contratación Laboral
- El salario
- Cómo cumplimentar una nómina
- Cotización y Afiliación a la Seguridad Social
- Contingencias protegidas y prestaciones
- Cómo cumplimentar los impresos de cotización

Inicio: 12/11/09
Fin: 11/01/10

CURSOS A DISTANCIA C/ Príncipe de Vergara, 74, 5ª Planta - 28006 Madrid
 Telf.: 91 782 36 30 - Fax: 91 563 17 41
informacion@fundacionconfemetal.es
www.fundacionconfemetal.com

fundación confemetal
 La formación con nuestra agenda

Uniactiva FORMACIÓN DE POSTGRADO INTERACTIVA

MASTERS ON LINE con calidad certificada

100% SUBVENCIONADO para empresas

XVI Promoción
 Nuestra experiencia nos avala

- Master en Admón. y Direc. de Empresas (MBA)
- Master en Dirección de Marketing y Ventas
- Master en Dirección de Recursos Humanos
- Master en Dirección de Empresas Turísticas
- Master en Dirección de Comercio Electrónico
- Master en Comunicación Política y Empresarial
- 7 Masters especializados en Medio Ambiente en colaboración con el Instituto de Investigaciones Ecológicas

www.uniactiva.com | master@uniactiva.com **902 195 391**

Magallanes, 1 | 28015 MADRID
 Parque Tecn. de Andalucía | 29590 MÁLAGA

GRUPO VERTICE 30